

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ  
СІКОРСЬКОГО»**

Факультет менеджменту та маркетингу

Кафедра економіки і підприємництва

«На правах рукопису»

УДК 658.8

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Круш П.В.

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2019 р.

**Дипломна робота  
на здобуття ступеня бакалавра**

з напрямку підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»

на тему: «Організація ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ  
«Фармак»»

Виконала: студентка IV курсу, групи УЕ-52

Назарченко Олександра Андріївна \_\_\_\_\_

Керівник ст. вик. Кожемяченко Ольга Олександрівна \_\_\_\_\_

Консультант з економіко-математичного

підрозділу к.е.н, доц. Кузьмінська Н.Л. \_\_\_\_\_

Рецензент к.е.н., доц. Черненко Н.О. \_\_\_\_\_

**Засвідчую, що у цій дипломній  
роботі немає запозичень з праць  
інших авторів без відповідних  
посилань.  
Студентка \_\_\_\_\_**

Київ – 2019

**Національний технічний університет України**  
**«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**  
**Факультет менеджменту та маркетингу**  
**Кафедра економіки і підприємництва**

Рівень вищої освіти - перший (бакалаврський)  
Напрямок підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ Круш П.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

**ЗАВДАННЯ**

на дипломну роботу студенту

**Назарченко Олександри Андріївни**

1. Тема роботи Організація ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак», керівник роботи: Кожемяченко Ольга Олександрівна, ст. вик. кафедри економіки і підприємництва затверджена наказом по університету від 11.01.2018 № 25-с.

2. Строк подання студентом роботи: 29.05.2019 року.

3. Вихідні дані до роботи: Форма №1 «Баланс», Форма №2 «звіт про фінансові результати», статистична звітність за 2015-2018 роки, законодавчі нормативні акти України.

4. Зміст роботи:

I. Теоретичні основи організації ефективного використання трудових ресурсів

1.1. Сутність трудових ресурсів підприємства

1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві

1.3. Методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів підприємства

## II. Аналіз організації ефективного використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак»

2.1. Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ПАТ «Фармак»

2.3. Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства

2.4. Кореляційно-регресивний аналіз ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»

## III. Напрями покращення організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»

3.1. Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»

3.2. Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПАТ «Фармак»

1. Перелік ілюстрованого матеріалу: презентація дипломної роботи.

2. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 2, пункт 2.4	к.т.н., доц. Кузьмінська Н.Л.		
Нормоконтроль	к.е.н., доц. Кривда О.В.		

1. Дата видачі завдання: 25.12.2018р.

### Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження теми науковим керівником	25.12.2018 р.	
2	I розділ написання д/р	28.01.2019 р.	
3	II розділ написання д/р	11.03.2019 р.	
4	III розділ написання д/р	18.04.2019 р.	
5	Попередній захист дипломної	24.05.2019 р.	

	роботи		
6	Строк подання дипломної роботи на кафедру	29.05.2019 р.	
7	Захист дипломної роботи	17.06 – 30.06.2019	

Студент

\_\_\_\_\_

Наарченко О.А.

Керівник роботи

\_\_\_\_\_

Кожемяченко О. О.

## РЕФЕРАТ

Дипломна робота Назарченко Олександри Андріївни на тему «Організація ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»», напрям підготовки 6.030504 «Економіка підприємства», КПІ ім. І. Сікорського, 2019, Київ.

Дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Робота виконана в обсязі 80 сторінок, містить 9 рисунків, 25 таблиць та 4 додатки.

Мета роботи полягає в комплексному аналізі ефективності використання трудових ресурсів та розробці пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак».

Для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» в роботі використані такі методи: метод узагальнення, графічний метод, методи економіко-математичного моделювання, метод логічного узагальнення та порівняльний.

Об'єкт дослідження – процес організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак».

Ключові слова: ефективність, трудові ресурси, продуктивність праці, підприємство, коефіцієнт руху працівників, рентабельність, фінансовий стан, прибуток.

## SUMMARY

Nazarchenko's bachelor thesis on the topic 14 field of study 6.030504 «Economics of Enterprise», NTUU «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», 2019, Kyiv.

Thesis consists of an introduction, 3 chapters, conclusions, list of literature sources and applications.

The work has a volume of 80 pages, contains 9 figures, 25 tables and 4 applications.

The purpose of the work is to comprehensively analyze the efficiency of the use of labor resources and develop proposals for improving the efficiency of labor resources utilization at PJSC "Farmak".

For the economic substantiation of the directions of increasing the efficiency of the use of labor resources at PJSC "Farmak", the following methods were used in the work: generalization method, graphical method, methods of economical-mathematical modeling, method of logical generalization and comparative.

The object of research is the process of organizing the effective use of labor resources at PJSC "Farmak".

Key words: efficiency, labor resources, labor productivity, enterprise, coefficient of employees movement, profitability, financial status, profit.

## **Зміст**

Вступ.....	8
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	11
1.1 Сутність трудових ресурсів підприємства .....	11
1.2 Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві .....	19
1.3 Методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів підприємства .....	22
Висновки до розділу 1 .....	29
РОЗДІЛ ІІ. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ«ФАРМАК» .....	31
2.1 Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства .....	31
2.2 Аналіз фінансово-економічного стану ПАТ «Фармак».....	36
2.3 Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства .....	43
2.4 Кореляційно-регресійний аналіз ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» .....	51
Висновки до розділу 2 .....	56
РОЗДІЛ ІІІ. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «ФАРМАК» .....	58
3.1 Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» .....	58
3.2 Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПАТ «Фармак» .....	61
Висновки до розділу 3 .....	66
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	70
ДОДАТКИ.....	74

## Вступ

**Актуальність дипломної роботи.** Ступінь використання трудових ресурсів істотно впливають на результати виробничо-господарську діяльність підприємства. Завдяки аналізу використання трудових ресурсів можна виявити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці, найбільш оптимального використання чисельності робітників та їх робочого часу. Питання оцінки якості праці та результатів трудової діяльності як окремих працівників, так і результатів всього колективу стає все більш актуальним та має високу ступінь суспільної та практичної значущості в аналізі економічної діяльності підприємства.

**Зв'язок роботи з науково-дослідними темами:** дипломну роботу виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт кафедри економіки та підприємництва НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» за темою: «Сучасні проблеми економіки та управління підприємствами і шляхи їх вирішення» (НДР 0116U004579), у межах якої особисто автором обґрунтовано теоретичні засади організації ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення їх ефективного використання.

**Ступінь розробки наукової проблеми.** Основою для написання цієї дипломної роботи стали наукові видання українських та зарубіжних науковців, які розглянули питання ефективності використання трудових ресурсів та підвищення ефективності праці, як : П.В. Круш, О.І. Дідченко, Н.В. Замчевська, І.М. Дашко, Н.М. Махначова, О.О. Гетьман, В.М. Шаповал, Л.Є. Басовський, Б.А. Райзберг, А.І. Рофе, Т.І. Балановська, М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та інші. В цілому при написанні цієї роботи використовувалася наукова література та періодичні видання, в яких висвітлюються проблеми ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.



**Мета і завдання дослідження.** Комплексний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак».

В ході дослідження будто поставлено і вирішено такі **завдання**:

- досліджено сутність трудових ресурсів підприємства;
- визначено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві;
- розглянуто методи оцінки використання трудових ресурсів підприємства;
- досліджено характеристику виробничо-господарської діяльності досліджуємого підприємства;
- проведено аналіз фінансово-економічного стану ПАТ «Фармак»;
- проведено аналіз організації використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»;
- проведено кореляційно-регресійний аналіз ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»;
- розроблено рекомендації щодо покращення організації використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»;
- досліджено ефективність проведення рекомендованих заходів щодо покращення організації використання трудових ресурсів.

**Об'єкт дослідження:** процес організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак».

**Предмет дослідження:** теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак».

**Методи дослідження:** для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності фінансової діяльності ПАТ «Фармак» було використано метод проведення хронометражу діяльності окремого співробітника, метод прямого рахунку і метод планування за чинниками.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у розробці методів ефективного використання трудових ресурсів, а саме пропозиції щодо підвищення продуктивності працівників на підприємстві шляхом введення додаткових стимулюючих засобів. Вказані напрями дозволяють збільшити продуктивність праці, підвищити прибутковість підприємства, а саме чистий прибуток.

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

## 1.1 Сутність трудових ресурсів підприємства

Рушійною силою суспільства є людські ресурси, тому розвиватися буде те суспільство, яке створило кращі умови для використання, відновлення та збагачення даних ресурсів.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги [11].

Не дивлячись на те, що Україна перейшла від командно-адміністративної економіки до ринкової, термін «трудові ресурси» залишився з колишнім значенням.

Часто цей термін уподібнюють з такими поняттями, як «трудовий потенціал» та «робоча сила», відповідно до цього виникає необхідність відокремлювати та розрізняти сутність цих визначень.

Існує багато трактувань визначення терміну «трудові ресурси» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 - Трактування терміну «трудові ресурси» різними авторами

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [1, с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю. [2, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
Заславська Т. І. [3]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин

Продовження таблиці 1.1

Качан Є. П. [4, с.41]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності
Лукашевич В. М. [5]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово–облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві
Махсма М. Б. [6]	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Олійник Є. О. [7]	Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., [8, с. 18–19]	Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності, також особи працездатного віку, які б могли брати участь у праці, але зайняті в домашньому й особистому господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі
Саблук П. Т., Орлатий М. К. [9]	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності
Єсінова Н. І. [10, с. 11]	Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги

*Джерело: систематизація наукової літератури*

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила». Стосовно наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності. До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в

домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі [11].



Рисунок 1.1. – Схема соціального складу трудових ресурсів в Україні за класифікацією МОП в 2016 році

Щоб зрозуміти сутність поняття "трудова ресурси", треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки - від 16 до 59 років, чоловіки - від 16 до 64 років включно);
- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого установлюється пенсія за віком (в Україні: жінки - з 60, чоловіки - з 65 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки і працюючі пенсіонери за віком [12].

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

- а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;
- б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Працездатне населення—це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності (рисунк 1.2).

На практиці розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність припускає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідність спеціальної підготовки.

Професійна працездатність —це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання [11].

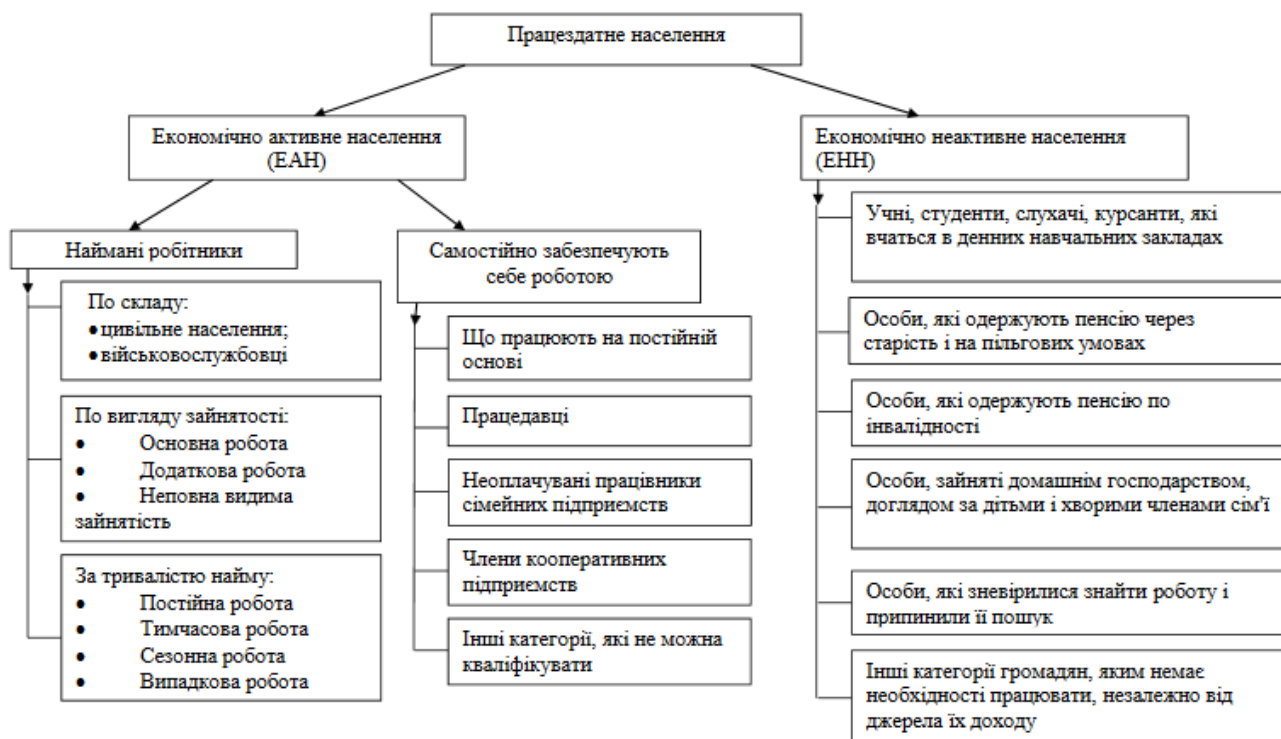


Рисунок 1.2. – Схема класифікації населення за методологією МОП

За даними Державної служби статистики (Держстату) України та Пенсійного фонду України, чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років у I півріччі 2017 р. становила 16,1 млн. осіб (у I півріччі 2016 р. – 16,2 млн. осіб). Рівень зайнятості становив 56,0% (у I півріччі 2016 р. – 56,2%). Зокрема, у міських поселеннях цей показник становив 56,9%, а у сільській місцевості – 54,0%. Рівень зайнятості серед чоловіків був вище ніж серед жінок, відповідно 61,1% та 51,4%. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,6%), Харківській (60,5%), Київській (58,3%) та Дніпропетровській (57,9%) областях, а найнижчий – у Волинській (48,8%), Донецькій (49,5%) та Тернопільській (50,8%) областях.

При цьому аналіз даних Держстату України свідчить, що останнім часом ситуація на вітчизняному ринку праці протягом I півріччя 2017 р. змінювалась несуттєво. Так, за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності кількість зайнятого населення віком 15–70 років у II кварталі 2017 р. становила 16,4 млн. осіб, а кількість безробітних – 1,6 млн. Осіб [16].

Під трудовим потенціалом розуміють систему, що має просторову і часову орієнтацію, елементами якої виступають трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їхніх кількісних та якісних характеристик, зайнятості і робочих місць [13].

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його бажання і вміння працювати, від ступеня його ініціативності, активності та підприємливості в праці, від здатності до творчості. Трудовий потенціал працівника явище динамічне, оскільки він змінюється під впливом накопичення виробничого досвіду, навичок, підвищення рівня освіти і кваліфікації. Зниження трудового потенціалу працівника об'єктивно обумовлено віковими параметрами здоров'я, тобто старінням людського організму.

Трудовий потенціал підприємства являє собою максимально можливе використання праці працівників у виробництві з урахуванням їх

психофізіологічних особливостей, рівня професіоналізму, кваліфікації, виробничого досвіду, при найбільш сприятливих організаційно-технічних умовах праці. Взаємодія працівників примножує просту їх суму оскільки породжує ефект колективної праці[14].

Трудовий потенціал – це складна багатоаспектна система, щодо структури якого тривають постійні дискусії. Найбільш комплексно та конструктивно структуру трудового потенціалу, запропонували такі автори, як В.П. Круш та О.І. Сімчера.

Ними до складу трудового потенціалу віднесено наступні компоненти:

- інтелектуальна;
- демографічна;
- економічна;
- соціально-біологічна;
- професійна;
- історико-культурна;
- мотиваційна;
- організаційна.

Основною вважається інтелектуальна складова трудового потенціалу, так як через неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу -це сукупність можливостей людини, які в майбутньому можуть надати додаткові надходження у вигляді інтелектуальної ренти, роялті, паушальних платежів, підвищуючи конкурентоспроможність персоналу і підприємства в цілому.

Демографічна складова тісно переплітається з історико-культурною складовою, а також з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною підскладовими, які також впливають на діяльність підприємства. Економічною складовою визначають ефективність трудового потенціалу підприємства. Вона враховує здібності та продуктивність персоналу, і приносить економічний прибуток.



Економічна складова виражається через грошові та негрошові форми мотиваційної складової. Остання формується задоволенням потреб у самоповазі, особистісних досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації.

Професійна складова трудового потенціалу проявляється рівнем професійної освіти, ступенем освоєння знань, навичками у межах професії та вузькою спеціальністю.

Організаційна складова трудового потенціалу формується через сукупність різних просторових та часових факторів, що спрямовані на реалізацію цілей та завдань. Вона включається з джерел, можливостей та засобів вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети.

До соціально-біологічної складової включаються психофізіологічні та соціально-комунікативні характеристики персоналу підприємства [15].

Баланс трудових ресурсів – один із основних інструментів регулювання використання трудового потенціалу. Його складають за даними статистичного обліку, демографічними розрахунками, даними відділів з використання трудових ресурсів в обласних адміністраціях, міських бюро з працевлаштування та інформації населення.

На рівень потенціалу трудових ресурсів значно впливає статевовікова структура населення. Більшість робітників, зайнятих на роботах, що потребують значної фізичної сили – чоловіки, а робітники, зайняті у національному господарстві – переважно жінки [13].

Ринок праці – система відносин, які склалися у суспільстві з приводу купівлі - продажу специфічного товару – «робочої сили». Наразі ринок праці включає також в себе політичні, соціальні та економічні відносини. Саме ці відносини найкраще описують сучасний стан та рівень розвитку ринку праці на даному етапі. Учасниками даних процесів виступають: держава, підприємці та працівники. Основний товар на ринку праці – робоча сила – володіє фізичними

та моральними якостями, які використовуються у ході виробничого процесу[17].

Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на працю і її пропозиції. Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій:

- організація зустрічі продавців і покупців праці;
- забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії;
- становлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення[19].

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Соціально-економічні відносини, які з'являються у процесі формування ринку праці є фундаментальними, тому саме їм держава має приділяти особливу увагу [18].

В Україні виділяють п'ять типів регіональних ринків праці, вони представлені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 - Типи регіональних ринків праці в Україні.

Тип ринку праці	Характеристика
Перший тип	Має чітко окреслені ознаки браку робочих місць як у промисловому, так і в аграрному секторах економіки і, тим самим, формує екстремальні умови відтворення робочої сили. Його утворюють поліські, подільські та карпатські області з низьким рівнем індустріального розвитку: Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-франківська, Рівенська, Тернопільська, Хмельницька та Чернігівська.
Другий тип	На відміну від першого типу не досить чітко відстежуються ознаки депресивності та застійності. Для нього характерні трішки нижчі темпи падіння обсягів промислового виробництва та більш суттєві зміни в його структурі. До цього типу віднесено ринки праці Вінницької, Київської, Кіровоградської, Львівської, Сумської, Полтавської, Черкаської та Чернівецької областей.
Третій тип	Його формують індустріальні області, як Дніпропетровська, з досить високо-мобільною робочою силою та глибоким кризовим станом усієї сфери прикладання праці через її високу залежність від економічного стану галузей видобувної і важкої промисловості.

### Продовження таблиці 1.2

Четвертий тип	Охоплює Запорізьку, Харківську області та м. Київ. Характерними для нього є висока мобільність робочої сили, достатні пропозиції щодо працевлаштування населення, місткість ринку праці
П'ятий тип	Його утворюють причорноморські області - Одеська, Херсонська, Миколаївська з високою орієнтацією працездатного населення на різні форми самостійної зайнятості у різних сферах економіки.

*Джерело: систематизація наукової літератури [13]*

Отже, до трудових ресурсів відноситься та частина населення, яка має відповідні фізичні дані, необхідні навички та знання у відповідній сфері.

## 1.2 Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві

Для успішного виконання завдань в галузі ефективного управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науково-обґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці.

Фактори зовнішнього впливу – це фактори, які впливають на підприємство ззовні, тому що воно залежить від поставок енергії, ресурсів, споживачів та кадрів. Зовнішнє середовище може бути як прямого впливу, так і непрямого [20].

Прямий вплив безпосередньо впливає на діяльність підприємства. До таких факторів можна віднести акціонерів, трудові ресурси, постачальників, установи і закони державного регулювання, профспілки, споживачів та конкурентів. До непрямого ж впливу потрібно включити фактори, які можуть і

не надавати прямого впливу, але відбиваються на функціонуванні підприємства, як наприклад політичні та соціокультурні зміни, істотні для організації події в інших країнах, вплив групових інтересів [21].

Зовнішні фактори впливають на рівень і динаміку продуктивності праці за допомогою рішень та інституційних чинників. До останніх відносяться фактори, які пов'язані з управлінням і регулюванням окремих сфер, областей, економічних, суспільних відносин. До інституціональних належать науково-технічні, фінансові, інвестиційні, соціальні фактори і заходи щодо поліпшення управління, перетворення інститутів (правил, норм) управління цими сферами, установ управління [22].

Характеристику впливу групи внутрішніх факторів торговельного підприємства можна поділити на декілька груп:

1. Організаційні фактори. До них належать: зниження часу на обслуговування одного покупця; скорочення апарату управління; ліквідація невиробничих втрат робочого часу;
2. Технічні фактори. До них відносяться: скорочення часу виконання відповідної операції, покращення умов праці;
3. Технологічні фактори. До них належать: ліквідація втрат часу, підвищення швидкості та зниження часу обслуговування одного покупця;
4. Економічні фактори. До них належать: відносне скорочення апарату управління та допоміжного персоналу; зростання коефіцієнта завершеності покупки; зростання вартості покупки одного покупця; скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання; посилення матеріальної мотивації до праці [23].

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікро-рівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування.

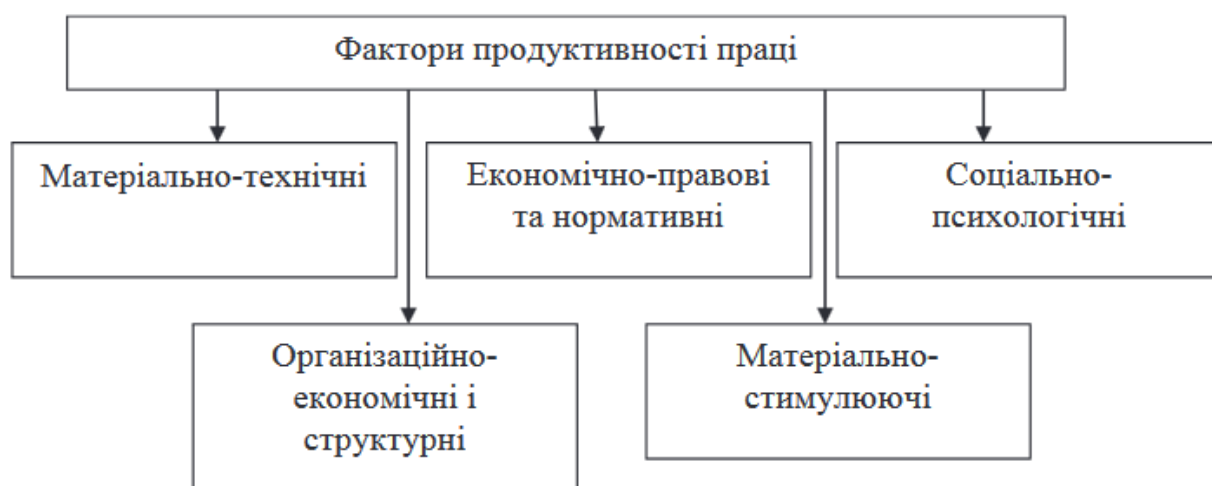


Рисунок 1.3 – Класифікація факторів, що впливають на зростання продуктивності праці [24]

Умови праці - це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на функціональний стан організму працюючих, їх здоров'я і працездатність, на процес відновлення робочої сили. Вони визначаються вживаним устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту працівників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми факторами, залежними від стану виробничих приміщень, що створюють певний мікроклімат. Таким чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виду діяльності, так і для кожного робочого місця.

Фактори, що формують умови праці, можна розділити на наступні групи: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні, вони представлені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3 - Фактори формування умов праці

Фактор	Характеристика
Санітарно-гігієнічні	Ці умови формуються під впливом на людину навколишнього середовища (шкідливі хімічні речовини, запиленість повітря, вібрація, освітлення, рівень шуму, інфразвук, ультразвук, електромагнітне поле, лазерне, іонізуюче, ультрафіолетове випромінювання, мікроклімат, мікроорганізми, біологічні чинники). Приведення цих чинників у відповідність до сучасних норм, нормативів і стандартів є передумовою нормальної працездатності людини.
Психофізичні умови	Величина фізичних, динамічних та статичних навантажень, робоча поза, темп роботи, напруженість уваги, напруженість функцій аналізаторів, монотонність, нервово-емоційне напруження, естетичний і фізичний дискомфорт (використання індивідуальних засобів захисту, змінність). Обмеження і регламентація фізичних зусиль, оптимальне поєднання фізичної і розумової роботи мають значний вплив на зниження стомлюваності робітників.
Естетичні умови	Кольорове оформлення інтер'єрів приміщень і робочих місць, озеленення виробничих і побутових приміщень, прилеглих територій, забезпечення спецодягом та ін. Всі ці фактори впливають на працюючого через створення емоційного фону

*Джерело: систематизація наукової літератури [25].*

### **1.3 Методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів підприємства**

Ефективність у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці. Основними показниками, які характеризують

ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо). Відповідно напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами (рисунок 1.4).

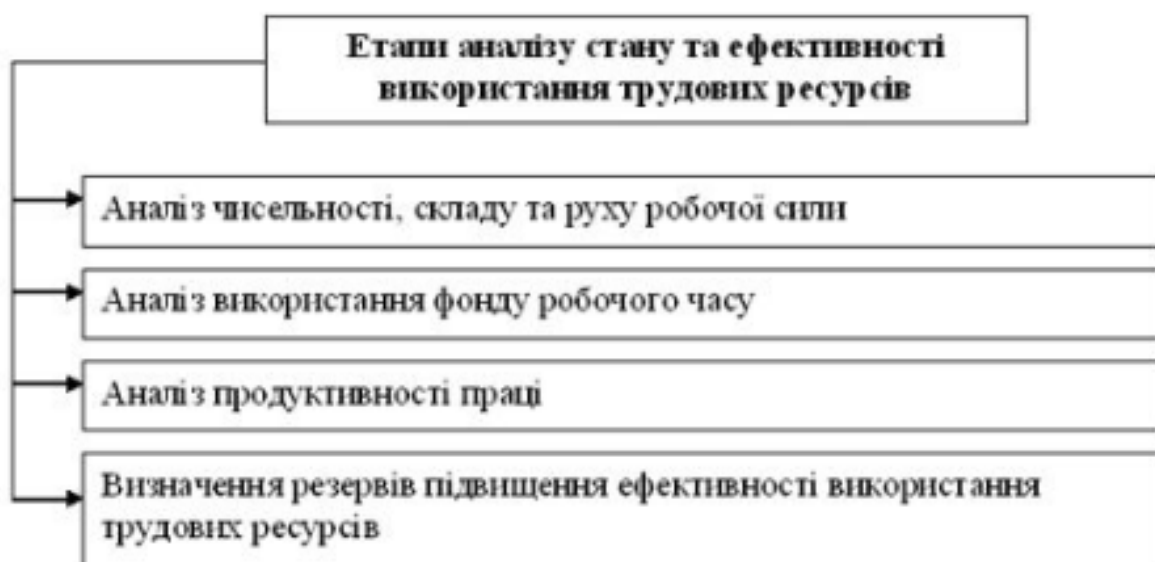


Рисунок 1.4. - Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів [26]

Класифікацію методів оцінки можна провести відповідно до різних ознак залежно від типів зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів. Якщо оцінка проводиться з позицій ефективності понесення витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється постфактум. Коли враховується тільки теперішня ситуація, яка склалася на ринку у певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У тому разі, коли визначають майбутню корисність від використання трудового потенціалу підприємства,

тобто обчислюють розмір чистого потоку капіталу, що буде отриманий інвестором-власником від трудових ресурсів, очевидно, що можлива вартість розраховується аналітиком апіорно. Відповідно до цього з усієї різноманітності методів визначення вартості потенціалу виокремлюють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний).

У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, що можуть бути використані для оцінки відповідних можливостей його використання, можливо використовувати всі три вищенаведені методики [27]. Стисло економічну суть трьох указаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, можна пояснити так:

- витратний (майновий) — визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання;
- порівняльний (ринковий) — визначає вартість на базі зіставлення з аналогами, щовже були об'єктами ринкових угод;
- результатний (дохідний) — оцінює вартість трудового потенціалу підприємства на засаді величини чистого потоку позитивних результатів від його використання [28].

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів передбачає вивчення рівня, структури та динаміки витрат робочої сили. Проводячи таку оцінку наявних трудових ресурсів, підприємство в разі зниження ефективності їх використання, повинно проаналізувати чинники, що вплинули на таку тенденцію.

Визначити фактори зниження ефективності використання трудових ресурсів можна за допомогою методів економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються в практиці на вітчизняних підприємствах.

Вихідними даними для надання такої оцінки є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і



бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [28].

Оцінку рівня забезпеченості підприємства робочою силою надають дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Метою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності та кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників, визначається абсолютна та відносна забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили [29].

Основні показники для аналізу ефективного використання трудових ресурсів зазначено на таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Основні показники для аналізу використання трудових ресурсів

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
<b>1. Показники стану трудового потенціалу</b>		
1.1. Середньооблікова чисельність	$\overline{Ч_{\text{ср}}} = \overline{Ч_{\text{ср}}} + \frac{\overline{Ч_{\text{сп}}} \cdot \Delta \text{Дісп}}{\Delta \text{Дісп}} - \frac{\overline{Ч_{\text{сп}}} \cdot (\Delta \text{Дісп} - \Delta \text{Дісп}_{\text{ср}})}{\Delta \text{Дісп}}$	Ч <sub>поч</sub> – чисельність робітників на початок періоду, осіб;
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{\text{пл}} = \overline{Ч_{\text{сп}}} / \overline{Ч_{\text{ср}}}$ $K_{\text{пл}} = (\overline{Ч_{\text{сп}}} - \overline{Ч_{\text{ср}}}) / \overline{Ч_{\text{ср}}}$	Ч <sub>пр</sub> – чисельність прийнятих робітників, осіб;
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{\text{об}} = \overline{Ч_{\text{сп}}} / \overline{Ч_{\text{ср}}}$	Д <sub>відпр</sub> – кількість відпрацьованих днів, днів;
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{\text{в}} = \overline{Ч_{\text{сп}}} / \overline{Ч_{\text{ср}}}$	Д <sub>к</sub> – кількість календарних днів, днів;
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$K_{\text{заг}} = K_{\text{об}} + K_{\text{в}}$	Ч <sub>зв</sub> – чисельність робітників у звітному періоді, осіб;
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$K_{\text{пост}} = \overline{Ч_{\text{сп}}} / \overline{Ч_{\text{сп}}}$	Ч <sub>зв</sub> – кількість вибувшлих працівників, осіб;
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$K_{\text{осн.доп}} = \overline{Ч_{\text{осн}}} / \overline{Ч_{\text{доп}}}$	Ч <sub>сп</sub> – середня чисельність персоналу за період;
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$K_{\text{вкв.к}} = \overline{Ч_{\text{осн}}} / \overline{Ч_{\text{доп}}}$	Ч <sub>мін</sub> – чисельність робітників у минулому році, осіб;
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta QPM = QPM_{\text{к}} - QPM_{\text{поч}}$	Ч <sub>к</sub> – чисельність робітників на кінець періоду, осіб;
1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$K_{\text{ел}} = \frac{(\overline{Ч_{\text{осн}}} - \overline{Ч_{\text{осн}}}) / \overline{Ч_{\text{осн}}}}{(\overline{T_{\text{зв}}} - \overline{T_{\text{мін}}}) / \overline{T_{\text{мін}}}}$	Ч <sub>зв</sub> – чисельність звільнених робітників, осіб;
		К <sub>пр</sub> – коефіцієнт приросту;
		К <sub>зв</sub> – коефіцієнт вибуття;
		Ч <sub>оп</sub> – чисельність основного персоналу, осіб;
		Ч <sub>доп</sub> – чисельність допоміжного персоналу, осіб;
		Q <sub>рмк</sub> , Q <sub>рмпоч</sub> – кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно;
		Ч <sub>мін</sub> – чисельність робітників у минулому році, осіб;
		T <sub>зв</sub> , T <sub>мін</sub> – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.
<b>2. Показники ефективності використання трудового потенціалу</b>		
2.1. Продуктивність праці	$ПП = T / \overline{Ч_{\text{сп}}}$	T – товарообіг підприємства, тис. грн.;
2.2. Трудомісткість товарів	$TM = 1 / ПП$	ПП – продуктивність праці, тис. грн./осіб;
2.3. Індекс продуктивності праці	$I_{\text{пп}} = (100 \pm \Delta ПП) / 100$	ΔПП – темп зміни продуктивності праці, %;
2.4. Індекс трудомісткості продукції	$I_{\text{тм}} = (100 \pm \Delta TM) / 100$	ΔTM – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	$\Delta ПП = (\Delta Ч \cdot 100) / (\overline{Ч_{\text{б}}} - \Delta Ч)$	

Джерело: складено автором

Розглянемо більш детально показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Загальна (фактична) чисельність працівників – чисельність співробітників, що працюють на підприємстві на даний момент часу [30]. Це важливий показник, який повинен бути визначеним найпершим коли мова йде

про оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. На його основі визначаються наступні коефіцієнти необхідні для аналізу. Але сама по собі загальна чисельність працівників мало про що говорить, оскільки не відображає саме ефективність використання наявних працівників [31].

Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні, і ділення одержаної суми на кількість календарних днів місяця.

Середньооблікова чисельність працівників за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства в кварталі (року) і розподілу отриманої суми на 3 (12) [32].

Коефіцієнт рентабельності персоналу визначається як відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників [33]. Отже, завдяки цьому показнику можна визначити який прибуток приносить працівник підприємству. Коефіцієнт рентабельності персоналу повинен бути якомога більшим, для цього потрібно збільшувати прибуток підприємства або ж скорочувати штат працівників.

Дохід від реалізації продукції на одного працівника – визначається як відношення річного доходу підприємства від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників [33]. Цей показник схожий на попереній та визначає частку середньостатистичного працівника у доходах підприємства.

До показників руху кадрів належать наступні коефіцієнти [7]:

- коефіцієнт обороту прийому, який визначається як відношення кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності працівників;
- коефіцієнт обороту по вибуттю – це відношення кількості звільнених за рік до середньоспискової чисельності працівників;

– коефіцієнт плинності кадрів, що може бути визначений як відношення кількості звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності працівників;

– коефіцієнт постійності кадрів, що визначається як відношення кількості працівників, які пропрацювали весь рік до середньоспискової чисельності працівників.

Завдяки цим коефіцієнтам можна дослідити рух кадрів на підприємстві. Так, коефіцієнти обороту з прийому та вибуттю дають змогу оцінити динаміку зміни чисельності працівників на підприємстві та показують на якій стадії розвитку знаходиться підприємство. Під час росту підприємства, частка прийнятих на роботу працівників переважає над часткою вибулих, а під час спаду – навпаки, частка вибулих стає більше від частки прийнятих. Якщо підприємство працює стабільно, то обидві частки мають бути рівно невеликими. Коефіцієнт плинності кадрів також може багато розповісти про стан підприємства. Якщо значення цього показника велике, то це може свідчити про незадоволення працівниками умовами праці, пов'язану з низькою оплатою праці, роботою в надурочний час, погані взаємовідносини у колективі тощо. Коефіцієнт постійності кадрів, навпаки, говорить про задоволення умовами.

Фонд робочого часу (ФРВ) залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня [34].

Трудомісткість - показник, що характеризує витрати робочого часу на виробництво певної споживної вартості або на виконання конкретної технологічної операції [35].

Виробіток на одного працівника – показник, який характеризує кількість продукції, яка припадає на одного середньоспискового працівника. Коефіцієнт показує шляхи, які можна використати для збільшення обсягу випуску продукції. Так, невисоке значення цього коефіцієнту свідчить про те, що на підприємстві не ефективно використовують трудові ресурси. Дуже високе

значення цього коефіцієнту може свідчити про те, що працівники перевантажені і штат працівників потребує розширення.

Продуктивність праці – показник, який характеризує кількість продукцію, вироблену середньообліковим працівником за одиницю часу [31]. Отже, для аналізу ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві було визначено критерії, які найбільш повно дають змогу охарактеризувати стан використання трудових ресурсів.

## **Висновки до розділу 1**

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на працю і її пропозиції. Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій:

- організація зустрічі продавців і покупців праці;
- забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії;
- становлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення.

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікро-рівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування.

Фактори, що формують умови праці, можна розділити на наступні групи: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні.

Для того, щоб оцінити наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси, розглядають такі показники:

- загальна чисельність працівників;
- середньооблікова чисельність працівників;
- коефіцієнт рентабельності персоналу;
- дохід від реалізованої продукції на одного працівника;
- показники руху кадрів;
- фонд робочого часу;
- трудомісткість;
- виробіток на одного працівника
- продуктивність праці.

## **РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ«ФАРМАК»**

### **2.1 Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства**

ПАТ «Фармак» - це провідна фармацевтична компанія, яка успішно та динамічно розвивається з часу її створення в 1925 році. Підприємство впевнено займає провідне місце в фармацевтичній галузі України та добре відоме за її межами. ПАТ «Фармак» в 2008 році зайняв перше місце серед вітчизняних виробників, ставши компанією No 1 на фармацевтичному ринку України (за даними Державного комітету статистики України).

На сьогоднішній день в компанії розроблений і активно здійснюється стратегічний план перетворення в підприємство європейського типу. Для цього впроваджуються найновіші технології, проводиться технічне переозброєння і модернізація виробничих потужностей відповідно до правил належної виробничої практики лікарських засобів GMP, удосконалюється інтегрована система менеджменту. Також проводиться комплекс заходів для захисту навколишнього середовища.

Місія підприємства: “Ми покращуємо якість життя, забезпечуючи можливість реалізації права людей на ефективні якісні ліки”

Головна мета та цілі підприємства зображені на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1. – Мета та цілі ПАТ «Фармак»

Основними видами діяльності ПАТ «Фармак» є:

- Виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів, оптова торгівля фармацевтичними товарами.
- Роздрібна торгівля фармацевтичними товарами в спеціалізованих магазинах.

На сьогоднішній день ПАТ «Фармак» випускає понад 225 найменувань лікарських препаратів. Асортимент компанії щорічно збільшується на 15 - 20 найменувань. Нові лікарські засоби базуються на сучасних технологіях та досягненнях в області фармакології і медицини.

Протягом 2017 року ПАТ «Фармак» займалося не тільки випуском нових лікарських засобів, а також розширенням існуючого асортименту шляхом випуску додаткових форм випуску ліків з метою кращого задоволення потреб споживачів. Основним ринком збуту продукції ПАТ «Фармак» є внутрішній



ринок. Частка ПАТ «Фармак» у 2017 році серед вітчизняних підприємств складає 16,8 %, а серед усіх виробників в Україні – 6,5%. Географія продажу лікарських засобів підприємства включає понад 20 країн світу. Велику увагу фірма приділяє роботі по захисту ринку збуту своєї продукції: покращує якість продукції, що випускається, впроваджує у виробництво нові високоефективні препарати, розробляє самостійно і у співдружності з вченими галузевих і академічних інститутів нові препарати, працює над організацією випуску конкурентноспроможної продукції, проводить реєстрацію своїх препаратів у країнах ближнього і дальнього зарубіжжя, створює спільні виробництва, здійснює охорону своєї продукції на підставі їхньої реєстрації в якості товарних знаків у відповідних патентних відомствах, посилено займається зміною дизайну упаковки готової продукції і т.п.

Сьогодні до продуктового портфелю компанії входять понад 220 одиниць продукції. Щороку до 20 нових препаратів виводиться на ринок. У 2017 році на експорт продукції пішло 24.6% виробництва. Таким чином, підприємство можна вважати лідером фармацевтичного ринку України.

На сьогодні в портфелі «Фармак» представлені такі види твердих лікарських форм:

- таблетки;
- капсули;
- порошки/саше;
- драже.

Зокрема, «Фармак» виробляє такі види таблеток:

- таблетки негайного вивільнення;
- таблетки негайного вивільнення, вкриті плівковою оболонкою;
- таблетки з модифікованим вивільненням;
- таблетки для розсмоктування;
- букальні та сублінгвальні таблетки.

За результатами 2017 року частка таблетованих лікарських препаратів становила третину від виручки ПАТ «Фармак».

Після запуску нової дільниці з випуску твердих лікарських форм виробнича потужність ПАТ «Фармак» подвоїться та сягне 3 мільярдів одиниць продукції ТЛФ на рік.

Основними споживачами продукції ПАТ «Фармак» на ринку України безпосередньо є фармацевтичні дистриб'ютори (Альба, Оптама-Фарм, Артур-К, БАДМ, Фра-М), АТ«Фармація», аптечні бази, Містерство охорони здоров'я, МВС України, медичні заклади, аптеки та аптечні мережі. Також ПАТ веде кооперацію по контрактному виробництву із багатьма іноземними фірмами в Німеччині, Словаччині, Франції та інших країнах Європи та СНД. У ПАТ«Фармак» налагоджені канали збуту на ринки інших країн: налагоджено співробітництво з «Фармкомплект» (Росія), «Стофарм» (Казахстан), «Мед ФармІнвест»(Білорусь), «Фармед» (Узбекистан) та інші, є спільні підприємства в Польщі («ФармакСП») та в Болгарії («Фармак Болгарія ЛТД»). ПАТ «Фармак» має представництва в Казахстані, Узбекистані та в Росії.

ПАТ «Фармак» співпрацює з науковими організаціями України та закордонними партнерами. Протягом останніх трьох років успішно діє спільний проект ПАТ «Фармак» та компанії «Елі Ліллі», в рамках якого підприємство здійснює виробництво людського рекомбінатного інсуліну під назвою «Фармасулін®». Це дозволило значно покращити забезпечення хворих на цукровий діабет генно-інженерним інсуліном. У кінці 2003 року компанією «Елі Ліллі» передано на «Фармак» ліцензійну технологію на повний цикл виробництва людського рекомбінаційного інсуліну з активного фармацевтичного інгредієнту. Запуск повного циклу виробництва «Фармасуліну» представляє собою серйозний крок на шляху впровадження сучасних наукоємних технологій в практику компанії.

ПАТ «Фармак» постійно удосконалює систему менеджменту, в основу якої покладені вимоги міжнародних стандартів ISO, модель досконалості

Європейського фонду управління якістю (EFQM) та концепція Всебічного управління якістю (TQM). У 2002 році СМЯ підприємства була сертифікована на відповідність стандартам ISO 9001:2000 органами по сертифікації систем якості TUV Rheinland EUROQUA (Німеччина) і «ПРИРОСТ» (Україна).

ПАТ «Фармак» сповідує концепцію соціально-етичного маркетингу, яка націлена на забезпечення довгострокового благополуччя не лише підприємства, але й суспільства в цілому.

ПАТ «Фармак» є учасником національних конкурсів з якості, бере участь у науково-практичних конференціях, семінарах, а також надає свою базу для їх проведення, у тому числі з метою висвітлення свого досвіду в розробці та впровадженні міжнародних стандартів. За останні роки підприємство одержало ряд нагород, сертифікатів.

ПАТ "Фармак" — український виробник лікарських засобів європейського рівня. Завдяки високій якості препаратів та інноваційному підходу у виробництві, ПАТ "Фармак" із 2010 року є лідером фармацевтичного ринку України. Продукція ПАТ "Фармак" експортується до 20 країн світу. У портфелі компанії 220 продуктових досьє. Щорічно Компанія виводить на ринок до 20 нових препаратів.

На підприємстві функціонують 19 виробничих ліній, що відповідають вимогам GMP. Впроваджена та постійно вдосконалюється фармацевтична система якості згідно з чинними регуляторними вимогами та відповідно до світових стандартів: ISO, GMP. Щороку компанія проходить приблизно 15 міжнародних інспекцій та перевірок.

У компанії працюють 5 новітніх лабораторій. Власний лабораторно-технологічний комплекс R&D — науково-дослідний полігон для випробування нових і вдосконалення наявних технологій готових лікарських засобів. Лабораторії оснащені високотехнологічним обладнанням таких світових виробників, як Glatt, SBM, Urlinski, Belimed, De Ditrach, Gea, Sartorius, Malvern Instruments та ін.

За результатами 2017 року ПАТ "Фармак" став лідером у постачанні лікарських засобів в Україні за програмою "Доступні ліки". З 23 молекул, на які розповсюджується програма, 8 є в портфелі "Фармак". Це 26 готових лікарських засобів, з яких 7 відшкодовуються повністю, 19 – частково.

За версією portalu "Економічна правда" у 2017 році ПАТ "Фармак" увійшло до топ-5 найінноваційніших компаній України. Журнали "Бізнес", "Фокус" назвали ПАТ "Фармак" одним із найкращих роботодавців серед українських компаній. У компанії працюють більш ніж 2400 осіб. Понад 80% управлінських вакансій закриваються власними кандидатами. ПАТ "Фармак" активно співпацює з шістьма провідними вузами України. У компанії працюють 5 новітніх лабораторій [36].

## **2.2 Аналіз фінансово-економічного стану ПАТ «Фармак»**

Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення й використання фінансових ресурсів [37].

Головною метою фінансової діяльності підприємства є отримання прибутків шляхом збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, нарощування власного капіталу й забезпечення стійкого фінансового стану. Для цього необхідно постійно підтримувати платоспроможність і рентабельність підприємства, а також оптимальну структуру активу та пасиву балансу [38].

Таблиця 2.1. - Показники майнового стану підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b>I. Показники майнового стану підприємства</b>					
1	Фондомісткість	$\phi 1 \text{ (р.031 на поч. року + р.031 на кін. року)} * 0,5 / \phi 2 \text{ р.010}$	0,22	0,38	0,35
2	Фондоозброєність	$\phi 2 \text{ р.010} / \text{кількість працівників на кін. року}$	1878,14	1064,80	920,39
3	Коефіцієнт зносу основних засобів	$\phi.1 \text{ р.032} / \phi 1 \text{ р.031}$	0,36	0,38	0,40
4	Коефіцієнт оновлення основних фондів	$\phi 5 \text{ р.260 (гр.5)} / \phi 1 \text{ р.031 на кін. року}$	0,33	0,49	0,12
5	Коефіцієнт вибуття основних засобів	$\phi 5 \text{ р.260 (гр.8)} / \phi 1 \text{ р.031 на поч. року}$	0,01	0,00	0,00
6	Фондовіддача	$\phi.2 \text{ р.010} / \phi.1. \text{ (р.031 на поч. року + р.031 на кін. року)} * 0,5$	4,48	2,65	2,89
7	Рентабельність основних засобів	$\phi 2 \text{ р.220 (або р. 225)} / \phi 1 \text{ (р.031 на поч. року + р.031 на кін. року)} * 0,5 * 100$	16,43	6,40	11,24
8	Абсолютна сума прибутку на одну гривню основних засобів	$\phi 2 \text{ р.220 (або р.225)} / \phi 1 \text{ р.031}$	0,59	0,32	0,50

Джерело: розраховано автором на основі Додатку А, Б та В.

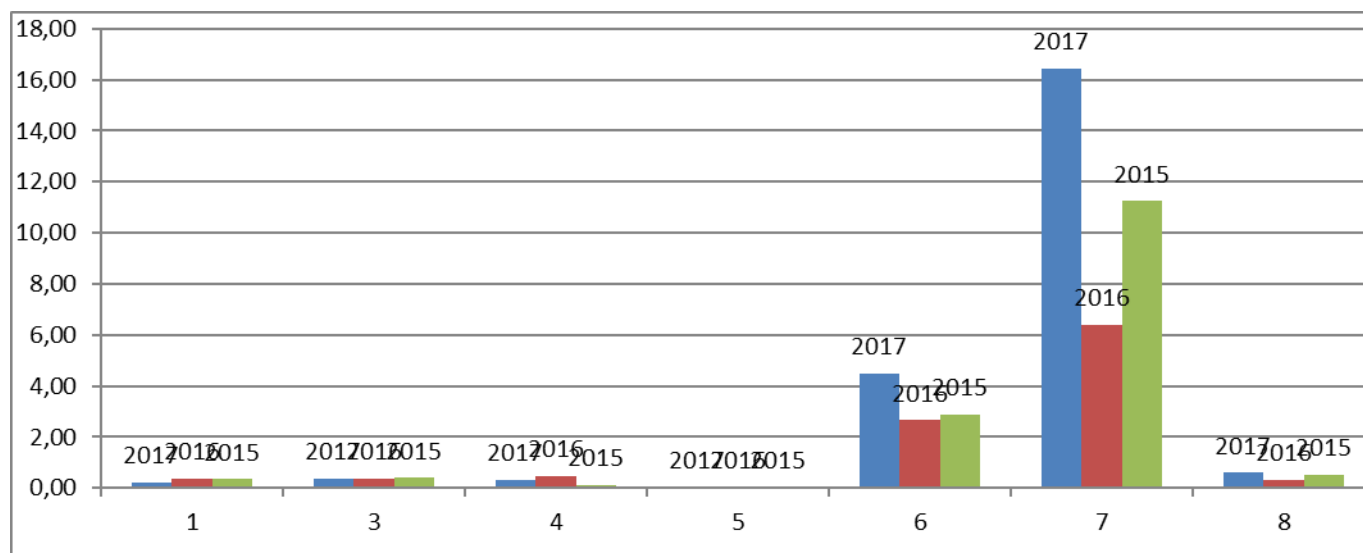


Рисунок 2.1. - Показники майнового стану підприємства

З наведених розрахунків можемо спостерігати зменшення показників фондомісткості (з 0,35 до 0,22) та збільшення показників фондовіддачі (з 2,89 до 4,48), що графічно зображено на рис. 2.1.

Протягом трьох років відбулося суттєве збільшення оновлення основних фондів (з 0,12 до 0,33), а також рентабельності основних засобів (з 11,24 до 16,43).

Таблиця 2.2. - Показники фінансових результатів діяльності підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b>II. Показники фінансових результатів діяльності підприємства</b>					
9	Чистий прибуток (збиток)	ф2 р.220 або ф2 р.220	676383	241411	302678

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Б.

Чистий прибуток підприємства суттєво збільшився (на 373705 гр.од. у 2017 році в порівнянні з 2015 р.), тобто фінансові результати діяльності підприємства покращилися.

Таблиця 2.3. - Показники ліквідності підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b>III. Показники ліквідності підприємства</b>					
10	Коефіцієнт покриття	ф1 р.260 / ф1 р.620	1,91	1,56	1,60
11	Коефіцієнт швидкої ліквідності	ф1 (р.260 - р.100 - р.110 - р.120 - р.130 - р.140) / ф1 р.620	1,44	1,22	1,27
12	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	ф1 (р.220 + р.230 + р.240) / ф1 р.620	0	0	0
13	Чистий оборотний капітал, тис. грн.	ф1 (р.260 - р.620)	1045405	578925	432648

Джерело: розраховано автором на основі Додатку А.

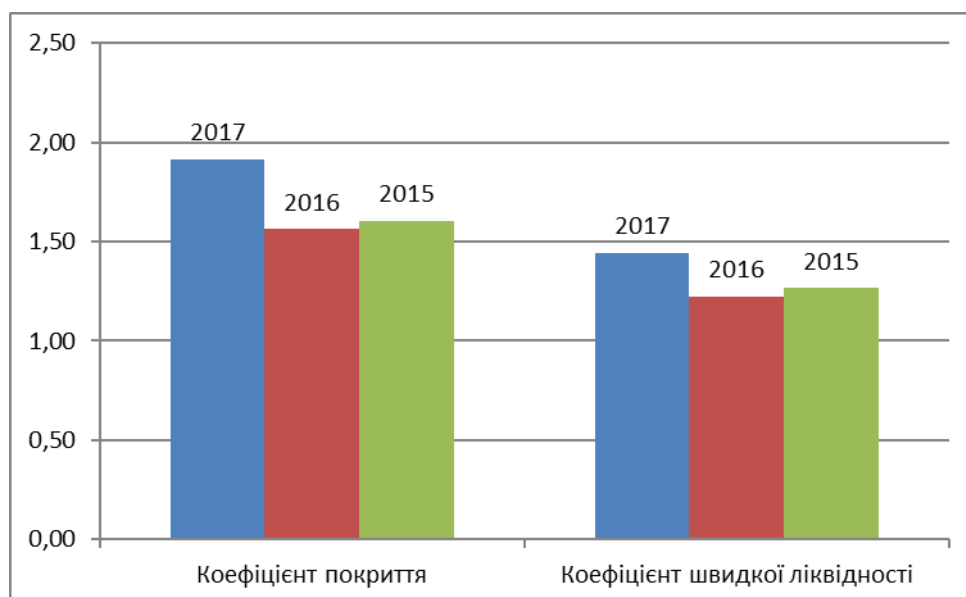


Рисунок 2.2. - Показники ліквідності підприємства

З розрахунків можемо зробити висновок, що коефіцієнти покриття та швидкої ліквідності у 2017 році збільшилися, порівняно із 2015( з 1,6 до 1,9 та з 1,27 до 1,44), хоча і зменшувалися у 2016 (1, 56 та 1,22). Коефіцієнт покриття показує здатність підприємства забезпечити свої короткострокові зобов'язання з найбільше легко реалізованої частини активів – оборотних коштів, і у підприємства достатньо високий показник у 2017 році.

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, яку частину поточних зобов'язань підприємство спроможне погасити за рахунок найбільш ліквідних оборотних коштів – грошових коштів та їх еквівалентів, фінансових інвестицій та дебіторської заборгованості, його значення вважається достатнім якщо перевищує 0,6, тому підприємство має невеликі проблеми з погашенням поточних зобов'язань.

Таблиця 2.4. - Показники платоспроможності підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b>IV. Показники платоспроможності (фінансової стійкості) підприємства</b>					
14	Коефіцієнт платоспроможності	$\phi 1 \text{ p.380} / \phi 1 \text{ p.640}$	0,75	0,62	0,64
15	Коефіцієнт фінансування	$\phi 1 (\text{p.430} + \text{p.480} + \text{p.620} + \text{p.630}) / \phi 1 \text{ p.380}$	0,33	0,62	0,57
16	Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними запасами	$\phi 1 (\text{p.260} - \text{p.620}) / \phi 1 \text{ p.260}$	0,48	0,36	0,38

Продовження таблиці 2.4

17	Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	$\phi 1 (\text{p.260} - \text{p.620}) / \phi 1 \text{ p.380}$	0,28	0,27	0,25
18	Коефіцієнт маневреності власних засобів	$\phi 1 (\text{p.380} - \text{p.080}) / \phi 1 \text{ p.380}$	0,25	0,14	0,09

Джерело: розраховано автором на основі Додатку А і Б.

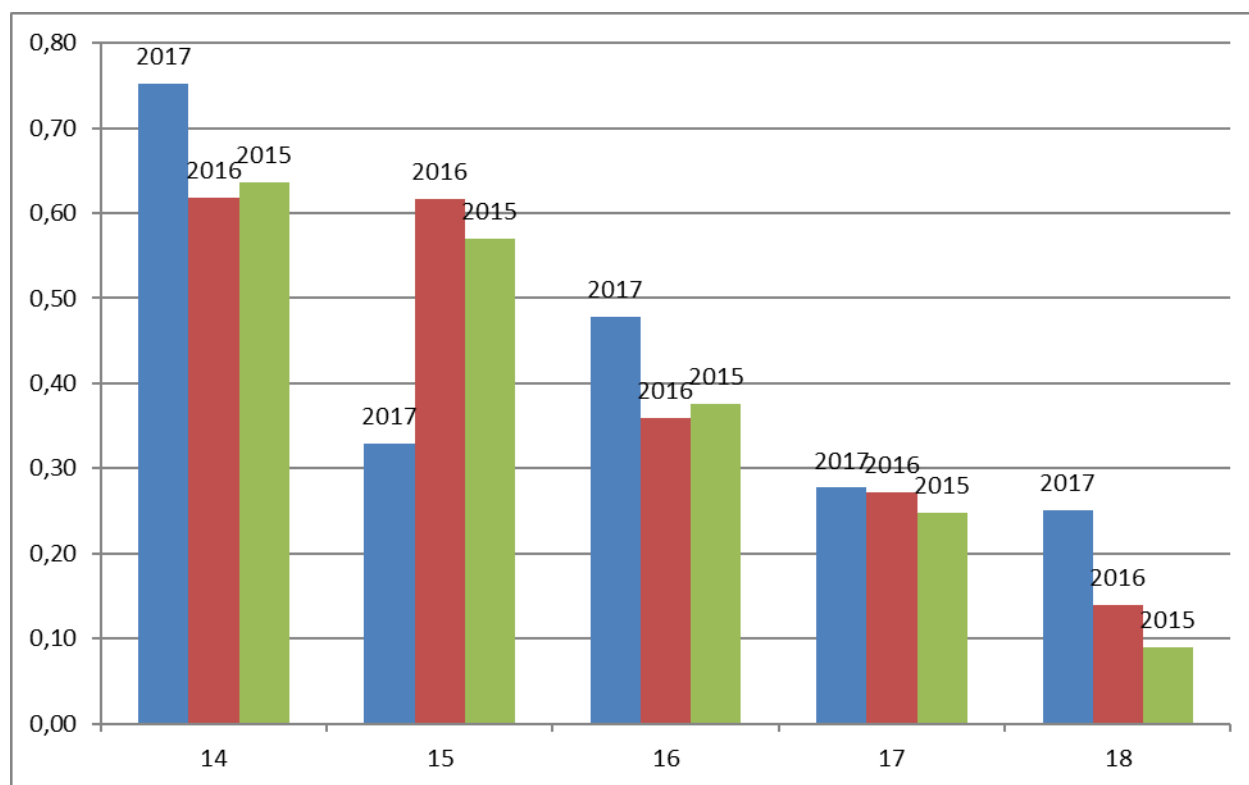


Рисунок 2.3 - Показники платоспроможності підприємства

Можемо зробити висновок, що значення коефіцієнтів забезпеченості власними оборотними запасами та маневреності робочого капіталу у 2017 значно збільшилися у порівнянні з 2015 (з 0,38 у 2015 р. до 0,48 у 2017 р. та з 0,25 у 2015 р. до 0,28 у 2017 р.), а це говорить про фінансову стійкість компанії та її спроможність проводити активну діяльність навіть за умови відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування компанії. Високе значення показника маневреності власного капіталу відображає його достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів і частини оборотних.

Високий коефіцієнт платоспроможності (0,75 у 2017 р.) свідчить про маленький фінансовий ризик і хороші можливості для залучення додаткових коштів з боку.

Коефіцієнт фінансової стабільності (фінансування) говорить про здатність компанії відповідати за своїми зобов'язаннями в середньо- і довгостроковій перспективі. Нормативне значення знаходиться в межах 0,7-0,9. Більш високе значення не є типовим для активних компаній, адже короткострокові



зобов'язання формуються постійно. Значення показника вказує на те, скільки гривень власного капіталу припадає на кожну гривню зобов'язань компанії. У підприємства за 2017 рік значення цього показника зменшилося (з 0,57 у 2015 р. до 0,33 у 2017 р.), це говорить про недостатню фінансову стійкість в довгостроковій перспективі.

Таблиця 2.5. - Показники ділової активності підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b><i>V. Показники ділової активності підприємства</i></b>					
19	Коефіцієнт оборотності активів	$\phi 2 \text{ р.035} / \phi 1 (\text{р.280 на поч. року} + \text{р.280 на кін. року}) * 0,5$	0,30	0,27	0,20
20	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	$\phi 2 \text{ р.040} / \phi 1 [ \sum \text{р.}(520+530+540+550+560+570+580+590 + 600+610) \text{ на поч. року} + \sum \text{р.}(520+530+540+550+560+570+580+590+600+610) \text{ на кін. року} ] * 0,5$	-0,95	-0,52	-0,74
21	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	$\phi 2 \text{ р.010} / \phi 1 [ \sum \text{р.}(150+160+170+180+190+200+210) \text{ на поч. року} + \sum \text{р.}(150+160+170+180+190+200+210) \text{ на кін. року} ] * 0,5$	28,06	8,78	4,91
22	Строк погашення дебіторської заборгованості, днів	$365 / \text{коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості}$	13,01	41,59	74,32
23	Строк погашення кредиторської заборгованості, днів	$365 / \text{коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості}$	-383,74	-704,09	-490,28
24	Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	$\phi 2 \text{ р.040} / \phi 1 [ \sum \text{р.}(100+110+120+130+140) \text{ на поч. року} + \sum \text{р.}(100+110+120+130+140) \text{ на кін. року} ] * 0,5$	-1,00	-0,56	-0,72
25	Коефіцієнт оборотності основних засобів	$\phi 2 \text{ р.035} / \phi 1 (\text{р.031 на поч. року} + \text{р.031 на кін. року}) * 0,5$	0,51	0,48	0,36
26	Коефіцієнт оборотності капіталу	$\phi 2 \text{ р.035} / \phi 1 (\text{р.380 на поч. року} + \text{р.380 на кін. року}) * 0,5$	0,43	0,39	0,32

*Джерело: розраховано автором на основі Додатку А і Б.*

Ділова активність доволі широке поняття й охоплює практично всі аспекти роботи підприємства та передбачає оцінку ринкової ситуації, яка

характеризується обсягом виробництва, інвестицій, кількістю і розміром угод, станом портфелю замовлень, динамікою зайнятості, цін, завантаження виробничих потужностей, що в кінцевому підсумку у фінансовому аспекті проявляється, передусім, у швидкості обороту його коштів. Ділова активність – характеризує рівень ефективності використання виробничих і фінансових ресурсів, які впливають на фінансовий результат діяльності підприємства.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості характеризує швидкість розрахунків з постачальниками та іншими кредиторами, які обслуговують поточну діяльність підприємства щодо придбання товарно-матеріальних цінностей. Підвищення даного показника в динаміці свідчить про покращення розрахунково-платіжної дисципліни підприємства у відносинах з постачальниками, бюджетом, позабюджетними фондами, персоналом підприємства, іншими кредиторами.

Позитивною тенденцією в організації розрахунків підприємства є перевищення коефіцієнтом оборотності дебіторської заборгованості коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості і навпаки, перевищення коефіцієнтом оборотності кредиторської заборгованості коефіцієнта оборотності дебіторської заборгованості є наслідком прорахунків підприємства в роботі з покупцями боржниками, зростанням обсягів комерційного кредитування.

Таблиця 2.6. - Показники рентабельності підприємства

№ п.п.	Показник	Алгоритм розрахунку	2017	2016	2015
<b>VI. Показники рентабельності підприємства</b>					
27	Коефіцієнт рентабельності активів	$\frac{\text{ф2р.220 або р.225}}{\text{ф1 ( р.280 на поч. року + р.280 на кін. року) } * 0,5} * 100$	3,64	1,43	2,45
28	Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	$\frac{\text{ф2р.220 або р.225}}{\text{ф1 ( р.380 на поч. року + р.380 на кін. року.) } * 0,5} * 100$	5,16	2,05	3,91
29	Коефіцієнт рентабельності діяльності	$\frac{\text{ф2 р.220 або р.225}}{\text{ф2 р.035}} * 100$	12,11	5,23	12,09
30	Коефіцієнт рентабельності продукції	$\frac{\text{ф2 (р.100(або р.105) + р.090 - р.060)}}{\text{ф2 р. (040+070+080)}} * 100$	-20,73	-22,01	-22,51

*Джерело: розраховано автором на основі Додатку А і Б.*

Показники рентабельності характеризують відносну прибутковість підприємства з різних позицій і групуються згідно з інтересами учасників економічного процесу. Можливі зіставлення прибутку з факторами, які на нього впливають, формують множину показників рентабельності. Вони відрізняються між собою за змістом та метою розрахунку.

Завдяки аналізу показників рентабельності можемо побачити, що в порівнянні з 2015 роком, значення коефіцієнтів у 2017 році зростають (з 2,45 до 3,64 – коефіцієнт рентабельності активів; з 3,91 до 5,16 – коефіцієнт рентабельності власного капіталу; з 12,09 до 12,11 – коефіцієнт рентабельності діяльності; з -22,51 до -20,73 – коефіцієнт рентабельності продукції) і зробити висновок, що власний капітал використовується ефективно.

Збільшення показника рентабельності діяльності свідчить про підвищення ефективності господарської діяльності підприємства.

### **2.3 Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства**

Оцінка ефективності використання персоналу ПАТ «Фармак» проводиться за наступними напрямками:

- Забезпеченість робочих місць персоналом в необхідному професійному та кваліфікаційному складі (забезпеченість персоналом);
- Оцінка ефективності використання робочого часу;
- Визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- Вивчення продуктивності праці.

При аналізі забезпеченості ПАТ «Фармак» персоналом використовуються дані про обліковий і середньоспискової чисельності, структурі робочої сили.

Джерелами інформації є «Звіт з праці і руху працівників», «Звіт про використання робочого часу», статистична звітність відділу кадрів ПАТ «Фармак» по руху працівників, інша звітність.

Забезпеченість організації працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. При аналізі використовується табл. 2.7

Таблиця 2.7 - Склад середньооблікової чисельності ПАТ «Фармак»

Показник	2015	2016	2017	Відхилення звітної 2017 року	
				від 2015 року	від 2016 року
середньооблікова чисельність, чол всього	2250	2351	2456	206	105
У тому числі:					
основний вид діяльності	2214	2306	2415	201	109
з них:					
-Керівники	315	322	350	35	28
-Фахівці	570	586	620	50	34
-Робочі	1329	1398	1445	116	47
не основний вид діяльності	36	45	41	5	-4

*Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства*

За даними табл. 2.7., у 2017 році спостерігається збільшення загальної чисельності працівників на 206 чоловік порівняно з 2015 та на 105 чоловік із 2016 роком. Помітно збільшилася кількість робочих у порівнянні з 2015 роком – аж на 116 осіб, а з 2016 роком усього лише на 47 осіб. Виходячи з цих даних, можна побачити, що загалом у 2017 році збільшилася кількість працівників в порівнянні з попередніми роками, за винятком працівників не основного виду діяльності – у 2016 році їх було на 4 особи більше, ніж у звітному.

При аналізі трудових ресурсів слід вивчати структуру чисельності працівників як в абсолютному вираженні, так і у відносному. Побудуємо таблицю зі структурою кадрів, з відсотком динаміки чисельності працівників та виявимо надлишок або недолік у забезпеченості кадрами (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 - Структура середньооблікової чисельності кадрів на ПАТ «Фармак»

Категорії персоналу	2015		2016		2017 звітний рік		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
	людина	%	людина	%	людина	%	з 2015 роком	з 2016 роком
Всього	2250	100	2351	100	2456	100	9,16	4,47
у тому числі основний вид діяльності	2214	98,4	2306	98,09	2415	98,33	9,08	4,73
з них	315	14	322	13,7	350	14,25	11,11	8,7
- Керівники								
- Фахівці	570	25,33	586	24,93	620	25,24	8,77	5,8
- Робочі	1329	59,07	1398	59,46	1445	58,84	8,73	3,36
не основна діяльність	36	1,6	45	1,91	41	1,67	13,89	-8,89

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

Дані таблиці 2.8. показують, що найбільшу вагу в загальній чисельності працівників становлять робочі (приблизно 59% у кожному році), а найменшу – працівники не основної робочої діяльності (1,6 % у 2015 та 2017 роках, та 1,9% у 2016 році).

Не зважаючи на те, що у 2017 році кількість робочих зросла у порівнянні з 2015 та 2016 роками, їх питома вага зменшилася на 8,73% та 3,36% відповідно. Це негативний момент, тому що завдяки робочим відбувається вироблення продукції.

У 2017 році зросла питома вага керівників на 11% у порівнянні із 2015 та на 8,7% з 2016. Це являється негативним явищем, тому що залучається більше працівників, які не приймають участь у безпосередньому виробництві продукції.

Дані про прийом та звільнення працівників на ПАТ «Фармак» представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 - Дані про рух працівників на ПАТ «Фармак»

Найменування показника	2015	2016	Звітний 2017	Відхилення 2017 року від попереднього		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
				2015	2016	2015	2016
1.Середня чисельність працівників, чол.	2250	2351	2456	206	105	9,16	4,47

Продовження таблиці 2.9

2.Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	472	642	615	143	-27	30,3	-4,2
3.Кількість вибулих працівників за рік, чол.	371	537	483	112	-54	30,12	-10,06
4.У, зокрема, звільнення за порушення трудової дисципліни, правил торгівлі, за власним бажанням через незадоволення роботою, скорочення штатів	214	238	246	32	8	14,95	3,36
5.Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	843	1179	1098	255	-81	30,24	-6,87
6.Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч * 100),%	20,98	27,31	25,04	4,06	-3,27	19,35	-8,31
7.Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100),%	16,49	22,84	19,67	3,18	-3,17	19,28	-13,88
8.Коефіцієнт плинності кадрів (Чпл/Ч * 100),%	9,51	10,12	10,02	0,51	-0,1	5,36	-0,99
9.Коефіцієнт загального обороту робочої сили (Кп+Кз),%	37,47	50,15	44,71	7,24	-5,44	19,32	-10,85
10.Доля працівників, які працювали на підприємстві більше року, %	62,53	49,85	55,29	-7,24	5,44	-11,58	10,91

*Джерело: власна розробка автора на підставі даних підприємства*

За даними таблиці видно, що ПАТ «Фармак» має досить активний рух працівників. Коефіцієнт із прийому працівників у 2017 році (25,04%) збільшився у порівнянні з 2015 роком(20,98%), проте трохи зменшився, якщо порівнювати з 2016 (27,31%). Коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2017 році на 5,36% у порівнянні з 2015, проте зменшився на 0,99% у порівнянні з 2016.

Потрібно звернути увагу на коефіцієнт сталості кадрів. Не дивячись на те, що у 2017 році частка склала 55,29%, що більше на 5,44 %, ніж у 2016, вона менша за 2015 на 7,24%. Це негативно позначається на підвищенні кваліфікації та виробничих навичках персоналу, що у свою чергу веде до зниження продуктивності праці. Тому керівництву та працівникам відділу з персоналу слід визначити причини плинності кадрів.

Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. Від цього залежить якість та ефективність виконання роботи. Дані про використання робочого часу представлені у таблиці 2.10

Таблиця 2.10 -Використання робочого часу на ПАТ «Фармак»

Найменування показника	Умовні позначення	2016	2017	2018	Відхилення 2018	
					від 2016 року	від 2017 року
					206	105
Відпрацьовано одним робітником						
Днів	Дн	251	248	250	-1	2
Годин	Год= Дн*Т	2083,3	2058,4	2075	-8,3	16,6
Середня тривалість робочого дня	Т	8,3	8,3	8,3	0	0
Фонд робочого часу, тис. год.	Фрч=Ч*Дн*Т	4518	4664,4	4912	394	247,6
Надурочно відпрацьований час, тис . год.	Тс	4,8	5	5,2	0,4	0,2

Джерело: власна розробка автора за даними підприємства

З таблиці 2.10 видно, що усі робітники працювали 251, 248 та 250 днів у 2015, 2016 та 2017 роках відповідно. Беручи до уваги те, що з кожним роком збільшувалася кількість працюючих, збільшувався і фонд робочого часу. У 2015 він становив 4518 тис. год, у 2016 – 4664,4 тис. год і у 2017 – 4912 тис. год. 2017 році працівники відпрацьовали на 7,8 годин менше, ніж у 2015, проте якщо порівнювати із 2016 роком, то кількість відпрацьованих годин зросла з 1934,4 годин до 1950 годин.

Дані про баланс робочого часу представлені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 - Баланс робочого часу на ПАТ “Фармак”

Найменування показника	2015	2016	2017	Відхилення 2017	
				від 2015 року	від 2016 року
Календарний час	366	365	365	-1	0
У тому числі:					
-Святкові дні	12	17	15	-27	-2
-Вихідні дні	105	105	104	-1	-1
Номінальний фонд робочого часу, дн.	249	243	246	-3	3
Неявки на роботу, дн.	67,9	75,2	73,4	5,5	-1,8
У тому числі:					
-Щорічні відпустки					
-Відпустки по навчанню	4,3	5,1	3,3	-1	-1,8
-Відпустки по вагітності та пологах	9,2	8,4	7	-2,2	-1,4
-Додаткові відпустки (вихідні дні), що надаються за рішенням підприємства	1,6	1,6	1,7	0,1	0,1
-Хвороби	20,7	32,1	34	13,3	1,9
-Неявки з дозволу адміністрації	6	4	3,2	-2,8	-0,8
-Прогоули	3	2	2	-1	0
-Простої	2,1	1	1,2	-0,9	0,2
Явочний фонд робочого часу	181,1	167,8	172,6	-8,5	4,8
Номінальна тривалість робочої зміни, год	8	8	8	0,4	0,3
<a href="#">Бюджет робочого часу, год</a>	1430,69	1342,4	1432,58	1,89	90,18
Перерви в роботі, що надаються жінкам-матерям на годування дитини	0	0	0	0	0



Продовження таблиці 2.11

Внутрішньозмінні простой	0,2	0	0,4	0,2	0,4
Пільговий час підліткам	6	6	9	3	3
Корисний фонд робочого часу на рік, год	1424,49	1336,4	1423,18	-1,31	86,78

Джерело: власна розробка автора за даними підприємства.

Виходячи з даних таблиці 2.11., можна побачити, що у 2017 році збільшився фонд робочого часу на 3 дні з 2016 року(243 дні), проте він все ще менше на три дні, ніж у 2015 році(249 днів) і становить 246 днів.

Явочний фонд робочого часу у 2015 році був найбільшим – 181,1 годин, у 2016 значно зменшився і становив 167,8 годин, а у 2017 році все ж таки збільшився до 172, 6 годин, хоча це все одно менше на 8,5 годин, ніж у 2015 році.

У 2016 році значно зменшився бюджет робочого часу і з 1430, 69 годин, як було у 2015 році, став 1342,4 години. А у 2017 він становив 1432, 58 год, що на 1,89 годин більше за 2015.

Таблиця 2.12 – Динаміка продуктивності праці

Найменування показника	2015	2016	2017	Відхилення 2017		Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
				від 2015 року	від 2016 року	від 2015 року	від 2016 року
Чистий дохід від реалізації продукції	3578033	5112352	6084681	2506648	972329	70	19
Середня чисельність працівників, чол.	2250	2351	2456	206	105	9,15	4,5
Середній річний виробіток на одного працівника	1590,24	2174,54	2477,48	887,24	302,93	55,7	14
Середньоденний виробіток на одного працівника	8,78	12,96	14,35	5,57	1,39	63,4	10,72

Продовження таблиці 2.12

Середньогодинний виробіток на одного працівника	1,13	1,1	1,84	0,71	0,74	62,8	67,2
---	------	-----	------	------	------	------	------

Джерело: власна розробка автора на основі даних

Проаналізувавши таблицю 2.12 можна побачити, що у 2017 році чистий дохід збільшився на 19% з 2016 року, а кількість працівників на 4,5%. Це зумовило зростання всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника збільшився на 14% у порівнянні з 2016 роком, середньоденний виробіток збільшився майже на 11%, а середньогодинний аж на 67,2%.

Велике значення для оцінки ефективності використання трудових ресурсів мають показники рентабельності праці (табл. 2.13).

Таблиця 2.13 - Ефективність використання трудових ресурсів

Найменування показника	2015	2016	2017	Відхилення 2017		Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
				від 2015 року	від 2016 року	від 2015 року	від 2016 року
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	3578033	5112352	6084681	2506648	972329	70	19
Собівартість реалізованої продукції, грн	1467686	2398495	2723663	1255977	325168	85,5	13,6
Прибуток, грн	2110347	2713857	3361018	1250671	647161	59,3	23,8
Средня чисельність працівників, чол.	2250	2351	2456	206	105	9,1	4,5
Фонд оплати праці, грн	298307	443456	598133	299826	154677	100,5	34,9
Рентабельність основної діяльності, %	143,8	113	123,3	-20,5	10,3	-14,2	9,1
Рентабельність використання персоналу, %	93793,2	115434,2	136849,3	43056,1	21415,1	45,9	18,6
Рентабельність фонду оплати праці, %	707,4	611,9	561,9	-145,5	-50	-20,6	-8,2

Джерело: власна розробка автора на основі даних

За даними таблиці 2.13 видно, у 2017 році темп зростання чистого доходу перевищує темп зростання витрат порівняно з 2016 роком. Це у свою чергу призводить до того, що прибуток зростає швидше, аніж чистий дохід і тому приріст прибутку становить 23,8%. А ось рентабельність фонду оплати праці зменшилася на 8,2% з 2016 року.

Темп приросту працівників значно нижче, ніж темпи зростання чистого доходу та прибутку підприємства. Тим не менш, збільшення кількості працівників призвело до збільшення фонду оплати праці (у порівнянні з 2016 роком на 34,9%).

Рентабельність використання персоналу з 2016 року зросла на 18,6%.

Отже, у цьому пункті ми розглянули структуру середньооблікової чисельності персоналу, дані про використання робочого часу, динаміку продуктивності праці, визначили коефіцієнт плинності кадрів та розрахували рентабельність використання трудових ресурсів

## **2.4 Кореляційно-регресійний аналіз ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»**

На організацію ефективного використання трудових ресурсів впливають багато показників. Для того, щоб більш точно та детально оцінити їх вплив, і зрозуміти з якими факторами треба працювати, для того щоб покращити ефективність використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак», потрібно провести кореляційно-регресійний аналіз. Це дасть нам змогу проаналізувати статистичні дані та виявити математичну залежність між ними.

Припустимо, що зв'язок між результативною і факторними ознаками описується лінійним рівнянням регресії:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 \quad (2.8)$$

де  $y$  – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (тис. грн.),

$x_1$  – середня чисельність працівників (чол),

$x_2$  – фонд оплати праці (тис. грн.),

$x_3$  – фонд робочого часу (тис. год.),

$x_4$  – коефіцієнт плинності кадрів (%),

$a_0$  – вільний член рівняння регресії,

$a_1$ – коефіцієнти рівняння регресії, які характеризують кількісний вплив на результуючий показник зміни величини відповідного факторного показника на одиницю його виміру ( $i=\overline{1.4}$ ).

Вхідні дані для проведення кореляційно-регресивного аналізу представлено у таблиці 2.12;

Таблиця 2.12 - Основні показники використання трудових ресурсів підприємства за 2012-2017 роки

Показник	Рік					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	1760103	1947537	2503335	3578033	5112352	5583124
Середня чисельність працівників, чол	1774	1865	1954	2116	2250	2351
Фонд оплати праці, тис. грн.	185883	234610	272757	298 307	443 456	598 133,1
Фонд робочого часу, тис год	3473	3744	3923	4232	4405	4664
Коефіцієнт плинності кадрів, %	9,07	10,7	10,91	12,33	9,51	10,12

*Джерело: складено автором на основі даних*

З метою виявлення основних факторів, що впливають на чистий прибуток діяльності підприємства, потрібно провести кореляційний аналіз окремих фінансових показників діяльності підприємства. Для його проведення використано MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Кореляція»), результати представлено у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13 - Результати кореляційного аналізу прибутковості підприємства

Показник	Чистий дохід	Середня чисельність працівників	Фонд оплати праці	Фонд робочого часу	Коефіцієнт плинності кадрів
Чистий дохід	1				
Середня чисельність працівників	0,987194	1			
Фонд оплати праці	0,954521	0,945265	1		
Фонд робочого часу	0,965893	0,994623	0,934058	1	
Коефіцієнт плинності кадрів	-0,05363	0,097457	-0,11836	0,183223	1

*Джерело: складено автором на основі розрахунків*

Оцінка тісноти зв'язку між досліджуваними ознаками здійснювалась із використанням шкали Чеддока, характеристика представлена у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14 - Характеристика тісноти зв'язку чистого доходу із факторними ознаками

Показник	Середня чисельність працівників	Фонд оплати праці	Фонд робочого часу	Коефіцієнт плинності кадрів
Чистий дохід	Дуже тісний	Дуже тісний	Дуже тісний	Майже немає

*Джерело: складено автором на основі розрахунків*

За результатами кореляційного аналізу можна зробити висновок (табл. 2.13), що між чистим доходом та коефіцієнтом плинності кадрів зв'язку майже немає. А з усіма іншими показниками він у чистого доходу дуже тісний.

Для встановлення форми зв'язку між досліджуваними ознаками потрібно провести регресійний аналіз. Для його проведення використано MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Регресія»), результати представлені у таблицях 2.14 – 2.15. Оскільки між чистим доходом та коефіцієнтом плинності кадрів майже немає зв'язку, то його усунено перед проведенням кореляційного аналізу.

Таблиця 2.15 - Регресійна статистика

Множинний R	0,99992
R-квадрат	0,99985
Нормований R-квадрат	0,99963
Стандартна помилка	31328,6
Спостереження	6

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Скорегований коефіцієнт детермінації  $R^2 \approx 0,9999$  (таблиця 2.15), тобто зміна результативної ознаки на 99,99 % спричинена зміною факторних.

Таблиця 2.16- Результати дисперсійного аналізу

Показник	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	3	1,33E+13	4,44E+12	4527,03	0,0002
Залишок	2	1,96E+09	9,81E+08		
Всього	5	1,33E+13			

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Результати дисперсійного аналізу вказують на надійність отриманої моделі: за критерієм Фішера  $F = 4572,03 > F_{табл.} = 0,0002$ , де  $F_{табл.} = F(1 - 0,95; m; n - m - 1) = 0,95$ , тобто рівняння регресії (його коефіцієнти) значиме (на 95 %), вплив випадкових факторів відсутній.

Таблиця 2.17 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандарт на помилка	t- статист ика	P- Значенн я	Нижние 95%	Верхние 95%
Чистий дохід	-9589360,8	304030,48	-31,54	0,001	-10897498,4	-8281223,3
Середня чисельність працівників	16577,4	667,29	24,84	0,0016	13706,34	19448,47

Продовження таблиці 2.17

Фонд оплати праці	1,25	0,28	4,44	0,047	0,039	2,48
Фонд робочого часу	-5262,003	311,45	-16,89	0,0034	-6602,05	-3921,95

Джерело: складено автором на основі розрахунків

За результатами регресійного аналізу (таблиця 2.17), оскільки для усіх показників Р-значення менше 0,5, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторні ознаки впливають на результативну. Оцінка статистичної

значимості параметрів регресії здійснюється за допомогою t-критерія (таблиця 2.16), при значеннях t-статистики, які менші  $t_{табл.}(0,95;n-m-1)=0,08$ , природа формування параметрів  $a_i$  є випадковою, інакше, слід визнати статистичну значимість параметра. Отже, природа параметрів  $a_i$  (пов'язаних із ознаками фонд робочого часу та коефіцієнт плинності кадрів) випадкова, інші параметри ( $a_1, a_2$ ) – статистично значимі.

Надійні інтервали для параметрів лінії регресії:

$$13706,34 \leq a_1^* \leq 19448,47$$

$$0,039 \leq a_2^* \leq 2,48$$

$$-6602,05 \leq a_3^* \leq -3921,95$$

Рівняння множинної регресії має вигляд:

$$y = -9589360,8 + 16577,4x_1 + 1,25x_2 - 5262,003x_3 \quad (2.2)$$

Отже, якщо кількість працівників збільшиться на одиницю, то це призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 16577,4 од.; збільшення фонду оплати праці на одиницю призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 1,25 од.; збільшення фонду робочого часу на одиницю призведе до зменшення чистого доходу в середньому на 5262,003 од.

Для аналізу впливу зміни питомої ваги факторної ознаки на результуючу у припущенні, що вплив інших факторних ознак відсутній потрібно визначити коефіцієнти еластичності:

$$\varepsilon_i = a_i \frac{\bar{x}_i}{\bar{y}}, \quad i=1,4 \quad (2.3)$$

Тоді  $\varepsilon_1 = 9,96$ ;  $\varepsilon_2 = 0,13$ ;  $\varepsilon_3 = -6,28$ ; Отже, якщо кількість працівників зросте на 1%, то чистий дохід збільшиться на 9,96%, якщо фонд оплати праці зросте на 1%, то чистий дохід збільшиться на 0,13%, якщо фонд робочого часу зросте на 1%, то чистий дохід зменшиться на 6,28%.

Отже, після проведення кореляційно-регресійного аналізу ми виявили, що досліджувані показники дуже тісно пов'язані з чистим доходом підприємства. Тому для підвищення ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ

«Фармак» потрібно підвищувати кількість працівників та покращувати умови праці.

## **Висновки до розділу 2**

Отже, головна мета ПАТ «Фармак» - це збільшення частки національного та міжнародного ринків та рівня комерційної рентабельності продукції; затвердження своїх позицій на ринку шляхом виробництва високоякісної продукції.

Основними видами діяльності ПАТ «Фармак» є:

- Виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів, оптова торгівля фармацевтичними товарами.
- Роздрібна торгівля фармацевтичними товарами в спеціалізованих магазинах.

ПАТ «Фармак» постійно удосконалює систему менеджменту, в основу якої покладені вимоги міжнародних стандартів ISO, модель досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) та концепція Всебічного управління якістю (TQM).

ПАТ «Фармак» сповідує концепцію соціально-етичного маркетингу, яка націлена на забезпечення довгострокового благополуччя не лише підприємства, але й суспільства в цілому.

На підприємстві функціонують 19 виробничих ліній, що відповідають вимогам GMP. Впроваджена та постійно вдосконалюється фармацевтична система якості згідно з чинними регуляторними вимогами та відповідно до світових стандартів: ISO, GMP. Щороку компанія проходить приблизно 15 міжнародних інспекцій та перевірок.

Після проведення фінансово-економічного аналізу підприємства, можна зробити висновок, що становище підприємства є досить добрими. Чистий прибуток та показники платоспроможності збільшуються. Це вказує на фінансову стійкість компанії і її здатність проводити активну діяльність навіть



в умовах відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування компанії, а також про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів і частини оборотних.

Провівши аналіз ефективності використання трудових ресурсів, можемо побачити, що у 2017 році чистий дохід збільшився на 19% з 2016 року, а кількість працівників на 4,5%. Це зумовило зростання всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника збільшився на 14% у порівнянні з 2016 роком. Проте у 2017 році частка коефіцієнту сталості кадрів склала 55,29%, що більше на 5,44 %, ніж у 2016, вона менша за 2015 на 7,24%. Це негативно позначається на підвищенні кваліфікації та виробничих навичках персоналу, що у свою чергу веде до зниження продуктивності праці.

Кореляційно-регресійний аналіз показав, що кількість працівників, фонд оплати праці та фонд робочого часу дуже впливають на чистий дохід підприємства. Тому для підвищення ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» потрібно підвищувати кількість працівників та покращувати умови праці.

## **РОЗДІЛ III. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «ФАРМАК»**

### **3.1 Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»**

Провіши аналіз стану та ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак», можемо виділити ряд управлінських проблем:

1. Оскільки існує велика розбіжність між кадровою політикою та діючою стратегією підприємства, відділ кадрів грає другорядну роль у вирішенні управлінських проблем, а це є суттєвим недоліком у діяльності з управління персоналом.
2. Керівництво не має достатньо інформації про те, скільки скільки коштів вона вкладає в персонал і скільки коштує один співробітник. Не проводиться аналіз трудового потенціалу. Відсутня взаємна ув'язка планів і кошторисів різних рівнів, кадрове планування і бюджетування мало інтегровані в загальну систему управління виробництвом.
3. Не приділяється достатньо уваги розробці форм та методів матеріального заохочення робітників. Цей фактор у витратах підприємства взагалі відсутній.

Для ефективного використання трудових ресурсів потрібно приділяти більше уваги зацікавленості персоналу у підвищенні результативності функціонування підприємства, тому що це має великий вплив на вилучення максимального прибутку в періоди розширення ринку. Для досягнення потрібного ефекту необхідно змінити склавшуся систему мотивації персоналу шляхом розвитку наявних та впровадження нових форм матеріального стимулювання, взявши за основу економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи управління.

Вдосконалення економічних методів мотивації ПАТ «Фармак» повинне ґрунтуватися на встановленні залежності між оплатою праці та рівнем доходу підприємства, а також ефективністю праці самого робітника.

В результаті проведеного аналізу було встановлено, що існуюча система преміювання існує скоріше не для заохочення працівників за безпосередньо результативну роботу, а для запобігання порушень трудової дисципліни.

Для більш ефективного впливу матеріальних стимулів на персонал необхідно впровадити вдосконалену систему надбавок до основного фонду оплати праці для всіх робітників. Компоненти, які мають істотний вплив на підвищення продуктивності праці, слід і надалі використовувати у вже новій, вдосконаленій системі стимулювання, а цілі на певні періоди робочого часу зробити більш реальними для виконання.

Для введення системи участі працівників у прибутку підприємства, можна запропонувати обчислення преміального фонду, заснованого на системі Ракера, як відсоток від приросту прибутку підприємства у поточному періоді.

При введенні запропонованої системи слід орієнтуватися на вже розроблені методи та умови застосування систем участі робітників у прибутку.

При оцінці економічної ефективності впровадження нової схеми оплати праці, необхідно відзначити, що основний економічний показник, на який впливає нова схема стимулювання праці – це продуктивність праці персоналу протягом усього продуктивного процесу.

Зростання продуктивної праці, додаткової зайнятості працівників у періоди збільшення попиту при існуючому технологічному процесі дозволить увчелічить обсяги виробництва і збуту продукції.

Основні витрати на проектувану систему матеріального стимулювання полягатимуть в відрахуванні відсотка від суми приросту виручки підприємства на формування змінної частини оплати праці за системою участі працівників у прибутку підприємства. Відрахування 30% у фонд додаткової заробітної плати зможуть збільшити чистий дохід підприємства на 32%.

А якщо збільшити фонд заробітної плати на 15%, то чистий дохід зросте на 1,56%.

Режим робочого часу працівників розробляється виходячи з режиму роботи. Він може бути одним для всіх співробітників, а може бути різним у залежності від підрозділу.

Для відпрацювання робочого часу як меншого, так і більшого порівняно з нормою робочого дня або тижня, все частіше почали застосовувати нестандартний режим роботи.

Зазвичай нестандартний режим використовують на певний період, для того щоб компенсувати недопрацьовані години або навпаки.

Використання нестандартного режиму гнучкого робочого часу дозволить зменшити фонд робочого часу, що, згідно із кореляційно-регресійною моделлю підвищить чистий дохід підприємства.

Слід зауважити, що із плинністю кадрів пов'язані доволі серйозні витрати:

- прямі витрати на працівників, що звільняються;
- витрати, які пов'язані зі спадом виробництва у період заміни кадрів;
- зменшення об'єму виробництва через підготовки та навчання кадрів;
- плата за надурочно відпрацьований час залишившимся працівникам;
- витрати на навчання персонала;
- більш високий відсоток браку у період навчання [39].

Сталість кадрів – це важливий фактор, який впливає на зростання продуктивності праці. На ПАТ «Фармак» великий коефіцієнт плинності кадрів, тому важливо приділяти багато уваги скороченню цього коефіцієнту та роботі із працівниками, які звільняються.

Для останнього потрібно обов'язково з'ясувати причини звільнення. Для того, щоб розірвати контракт існують такі підстави:

- закінчення терміну контракту;
- вступ працівника в армію;
- розрив контракту з ініціативи працівника чи адміністрації;

- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, установу або посаду;
- відмова працівника на переведення в іншу місцевість разом із підприємством.

Для скорочення плинності кадрів запропонуємо декілька заходів:

- поліпшення умов праці та її оплати;
- максимально повне використання здібностей працівників;
- вдосконалення комунікацій та навчання;
- проведення ефективної політики соціальних (корпоративних) пільг;
- постійний аналіз та корегування кадрової політики та заробітної плати;
- підвищення ступеня привабливості праці, виконуваних видів діяльності та ін.

Збільшення працівників хоча б на 3% збільшить чистий дохід підприємства на 28,9%.

Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом.

Таке партнерство на підприємстві забезпечить позитивні результати, як більш активну участь працівників у вирішенні виробничих проблем та питань маркетингу, а це надасть більшу кількість варіантів вирішення проблем, змогу вибрати найефективніший та призведе до поліпшення фінансового стану у майбутньому.

### **3.2 Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПАТ «Фармак»**

Для того, щоб покращити політику кадрів, її принципами повинні стати:

- орієнтація на якість та кількість працівників;
- створення єдиної команди;
- розвиток професіоналізму та компетенції персоналу.

- збільшення фонду оплати праці

Згідно із результатами кореляційно-регресійного аналізу ефективного використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак», для збільшення чистого доходу підприємства, потрібно збільшити кількість працівників та фонд заробітної плати.

Збільшення кількості робітників на 1% призведе до збільшення доходу на 9,96%.

Таблиця 3.1. – Аналіз впливу чисельності працівників на чистий дохід

Найменування показника	2017	2018	2019	приріст 2018 від 2017	приріст 2019 від 2018	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
						2018 до 2017 року	2019 до 2018 року
Облікова чисельність працівників, чол	2456	2529	2656	73	127	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	6084681	7841936,9	10966168,8	1757256	3124231,9	28,9	39,84
Облікова чисельність працівників, чол	2456	2529	2656	73	127	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	6084681	7841936,9	10966168,8	1757256	3124231,9	28,9	39,84

*Джерело: розроблено автором за даними*

За даними із таблиці 3.1. можемо побачити, що при збільшенні чисельності працівників всього на 3% та 4% чистий дохід зросте на 28,9% та 39,84% у 2018 та 2019 роках відповідно.

Збільшення фонду робочого часу призведе до зменшення чистого доходу. Щоб цього не сталося при збільшенні працівників, ми можемо поставити на одну зміну кількох робітників.

Оскільки чисельність персоналу збільшилася, а разом із нею і дохід підприємства, то можна збільшити фонд заробітної плати. Це не тільки змотивує робітників на більш ефективну та продуктивну працю, але й також підніме чистий дохід підприємства. Збільшення фонду заробітної плати на 1% призводить до збільшення чистого доходу на 0,13%. Дані представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. – Аналіз вплив заробітної плати на чисти дохід

Найменування показника	2017	2018	2019	приріст 2018 від 2017	приріст 2019 від 2018	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
						2018 до 2017 року	2019 до 2018 року
Фонд заробітної плати, грн	598133	657946,3	736900	59813,3	78953,7	10	12
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	6084681	6163781,9	6259936,9	79100,9	96155	1,3	1,56

*Джерело: розробка автора за даними*

Виходячи з даних таблиці 3.2. можна побачити, що підвищення фонду заробітної плати на 10% та 12% збільшить чистий дохід підприємства на 1.3% та 1,56% відповідно.

Дані для визначення ефективності використання трудових ресурсів представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3. – Показники ефективності використання трудових ресурсів

Найменування показника	2017	2018	2019	приріст 2018 від 2017	приріст 2019 від 2018	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
						2018 до 2017 року	2019 до 2018 року
Чистий дохід від реалізації	6084681	7921037,8	11141424,7	1836357	3220386,9	30	40,7

продукції, грн							
Собівартість реалізованої продукції, грн	2723663	3505974,1	3806654,5	782311,1	300680,4	28,7	8,5
Прибуток, грн	3361018	4952245,1	7786688,9	1591227	2834443,8	47,3	57,3

### Продовження таблиці 3.3

Відрахування у фонд додаткової заробітної плати	-	477368,1	850333,1	477368,1	372965	100	78,1
Прибуток після відрахування, грн	3361018	3937695,6	6484437,1	576677,6	2546741,5	17,2	64,7
Середня чисельність працівників, чол.	2456	2529	2656	73	127	3	4
Фонд заробітної плати, грн	598133	657946,3	736900	59813,3	78953,7	10	12

*Джерело: розробка автора за даними*

За даними із таблиці 3.3 видно, що відрахувавши 30% до додаткової заробітної, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 28,7% у 2018 році порівняно з 2017 роком та на 8,5% у 2019 році порівняно з 2018 роком. Проте прибуток збільшиться на 17,2% та 64,7% у 2018 та 2019 роках відповідно.

Суттєвий приріст прибутку сприятиме зростанню показників ефективності, котрі представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Ефективність використання трудових ресурсів на перспективу

Найменування показника	2017	2018	2019	приріст 2018 від 2017	приріст 2019 від 2018	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
						2018 до 2017 року	2019 до 2018 року
Рентабельність основної діяльності, %	123,3	125,9	192,7	2,6	66,8	2,1	53,06



## Продовження таблиці 3.4

Рентабельність персоналу, %	93793,2	155701,7	244143	61908,5	88441,3	66	56,8
Рентабельність фонду оплати праці, %	561	598,5	880	37,5	281,5	6,7	47,03

*Джерело: розробка автора за даними*

Як можна побачити із таблиці 3.4, усі показники рентабельності зростають. У 2019 році показник рентабельності фонду оплати праці перестане бути від'ємним і його питома вага складатиме 47,03%.

На рисунках 3.1. та 3.2. можемо наглядно побачити як зростатиме чистий дохід та прибуток підприємства.



Рисунок 3.1. – Чистий дохід від реалізації продукції

*Джерело: складено автором на основі розрахунків*

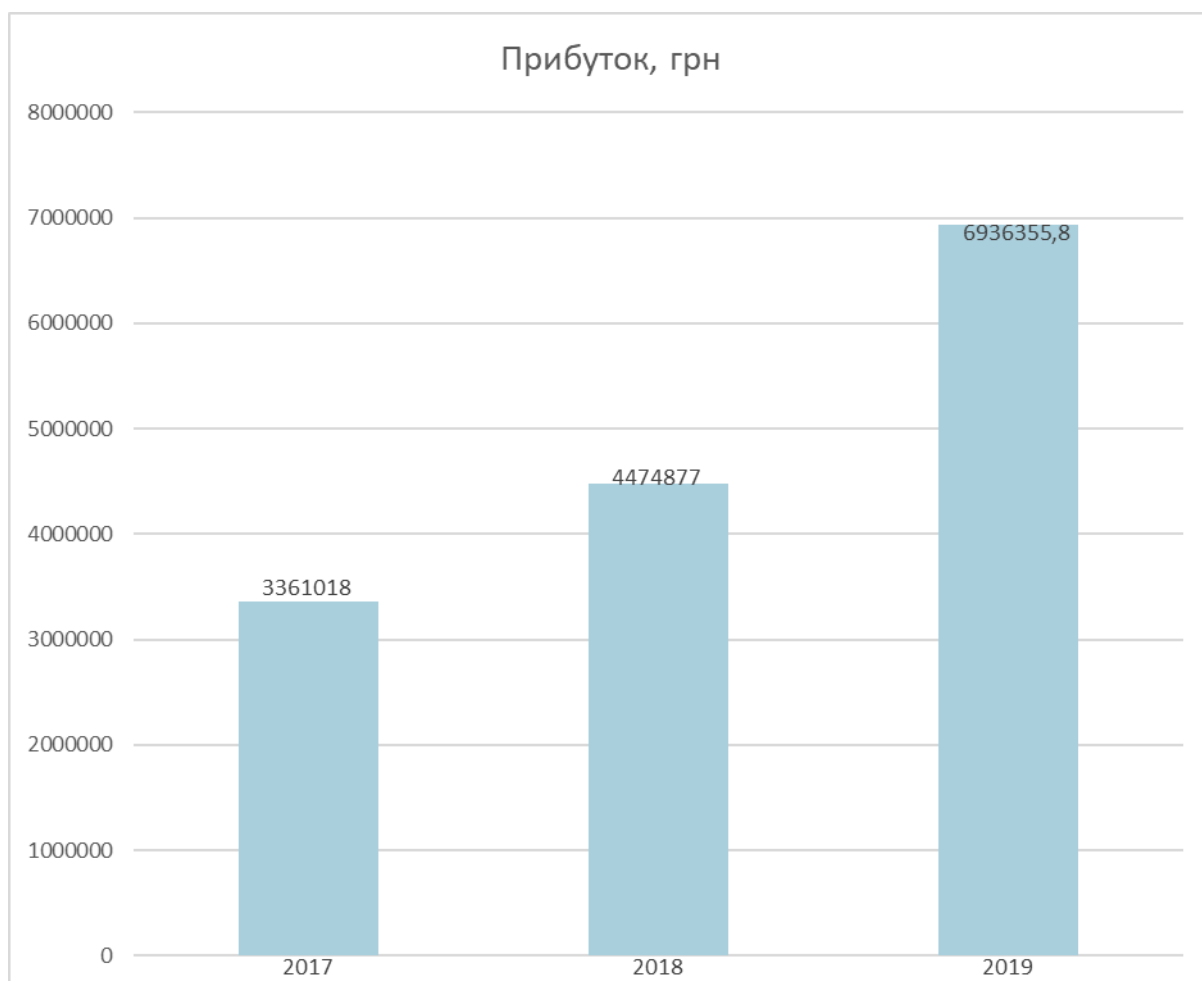


Рисунок 3.2. – Прибуток підприємства після відрахувань

*Джерело: складено автором на основі розрахунків*

Отже, якщо слідувати запропонованим методам, ПАТ «Фармак» зможе у досить скорий час вдосконалити систему управління продуктивністю праці та збільшити ефективність використання трудовими ресурсами.

### Висновки до розділу 3

Ми визначили, що на ПАТ «Фармак» існує велика розбіжність між кадровою політикою та діючою стратегією підприємства, не приділяється достатньо уваги розробці форм та методів матеріального заохочення робітників. На підприємстві надто велика плінність кадрів

На підприємстві великий коефіцієнт плинності кадрів, тому важливо приділяти багато уваги скороченню цього коефіцієнту та роботі із працівниками, які звільняються.

Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом.

Ми розглянули деякі шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» і виявили, що що відрахувавши 30% до додаткової заробітної, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 28,7% у 2018 році порівняно з 2017 роком та на 8,5% у 2019 році порівняно з 2018 роком. Проте прибуток збільшиться на 17,2% та 64,7% у 2018 та 2019 роках відповідно. Збільшення кількості робітників на 1% призведе до збільшення доходу на 9,96%, а збільшення фонду заробітної плати на 1% призводить до збільшення чистого доходу на 0,13%.

## **ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ**

Отже, трудові ресурси займають особливе місце у сукупності ресурсів підприємства. Замість терміну «трудові ресурси» на підприємстві частіше використовують «кадри» або «персонал». Кадри – це одна із найважливіших продуктивних сил у суспільстві. Від кадрової політики залежить те, як раціонально використовується робоча сила і наскільки продуктивною та ефективною буде робота підприємства.

Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися на основі економічного визначення здібностей працівників, колективу та приносити певний прибуток. Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою, тому в науці дедалі частіше розглядають саме економічну мотивацію, яка є дуже важливим чинником мотиваційного механізму[41].

Встановлено, що для успішного виконання завдань в галузі ефективного управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науково-обґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці.

З'ясовано, що ПАТ «Фармак» - це провідна фармацевтична компанія, яка успішно та динамічно розвивається з часу її створення в 1925 році. Підприємство впевнено займає провідне місце в фармацевтичній галузі України та добре відоме за її межами.

На сьогоднішній день в компанії розроблений і активно здійснюється стратегічний план перетворення в підприємство європейського типу. Для цього впроваджуються найновіші технології, проводиться технічне переозброєння і модернізація виробничих потужностей відповідно до правил належної виробничої практики лікарських засобів GMP, удосконалюється інтегрована система менеджменту. Також проводиться комплекс заходів для захисту навколишнього середовища.

Аналіз фінансово-економічного стану підприємства показав, що за три роки рівень показників ділової активності значно збільшився. Це свідчить про те, що «Фармак» пристосувався до зовнішніх та внутрішніх впливів та використовує їх для створення стратегії, що дозволить максимізувати критерій оцінки ефективності роботи підприємства.

Проте поза нормативними межами знаходиться коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості. Якщо в 2015 р коефіцієнт дебіторської заборгованості компанії був 72,34, то в 2017 р. - тільки 13,01. Для вирішення проблеми необхідно відкоригувати поточну політику управління дебіторською заборгованістю і працювати тільки на умовах передоплати з клієнтами, які не платять вчасно за надані послуги.

Також, незважаючи на те, що показники рентабельності продукції впевнено зростають, вони все ще є занадто маленькими. Це свідчить про недостатньо ефективне використання активів підприємства.

Аналіз показників ефективного використання трудових ресурсів підприємства показав, що ПАТ «Фармак» має досить активний рух працівників. Коефіцієнт із прийому працівників у 2017 році збільшився у порівнянні з 2015 роком, проте трохи зменшився, якщо порівнювати з 2016. Коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2017 році на 5,36% у порівнянні з 2015, проте зменшився на 0,99% у порівнянні з 2016.

Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. У 2017 році працівники відпрацювали на 7,8 годин менше, ніж у 2015, проте якщо порівнювати із 2016 роком, то кількість відпрацьованих годин зросла з 1934,4 годин до 1950 годин.

2017 році темп зростання чистого доходу перевищує темп зростання витрат порівняно з 2016 роком. Це у свою чергу призводить до того, що прибуток зростає швидше, аніж чистий дохід і тому приріст прибутку становить 23,8%. А ось рентабельність фонду оплати праці зменшилася на 8,2% з 2016 року.

На основі кореляційно-регресійної моделі було сформовано пропозиції щодо покращення організації ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві. Можемо побачити, що при збільшенні чисельності працівників всього на 3% та 4% чистий дохід зростає на 28,9% та 39,84% у 2018 та 2019 роках відповідно, а підвищення фонду заробітної плати на 10% та 12% збільшить чистий дохід підприємства на 1,3% та 1,56% відповідно.

Усі показники рентабельності зростають. У 2019 році показник рентабельності фонду оплати праці перестане бути від'ємним і його питома вага складатиме 47,03%.

Виконання цих рекомендацій допоможе підприємству підвищити свій

прибуток за відносно невеликий проміжок часу.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. – К. : Знання – Прес, 2001. – 314 с.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. – 440 с.
3. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини /Заславська Т. І. — К. : Вища школа, 1999. – 248 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2008 – 248 с.
6. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Махсма М. Б. —К.: «Атіка», 2005. – 304 с.
7. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. – (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). –URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vbumb/2011\\_3/12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf).
8. Онікієнко В. В. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання / Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. – К. : Видавництво Київського університету, 1968. – 147 с
9. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с.
10. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
11. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017.

12. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В.- Економіка праці і соціально-трудові відносини, 2012.
13. Підруч. / За заг. ред. к.е.н., проф. П. В. Круша. – К. : Каравела, 2008.
14. Трудовой потенциал [Електронний ресурс] – URL: [https://www.e-reading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C\\_Zhulina\\_-\\_Ekonomika\\_i\\_sociologiya\\_truda.\\_Shpargalka.html](https://www.e-reading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C_Zhulina_-_Ekonomika_i_sociologiya_truda._Shpargalka.html).
15. Левчук Р. В. Складові трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. В. Левчук – URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/107-1.pdf#page=1&zoom=auto,-107,848>.
16. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
17. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнєва Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнєва. – Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23
18. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці [Електронний ресурс] / В. В. Пігуль – URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.
19. Рофе А. И. Экономика труда / А. И. Рофе., 2010. – 400 с.
20. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.
21. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. – 2014. –
22. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. "Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М." (ИНФРА-М, 2011).
23. Михайленко н. резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / н. Михайленко [електронний ресурс]. – URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086>
24. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Махначова, І. Ю. Семенюк—URL: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/54.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf).

25. Басовский Л. Е. Маркетинг: курс лекций / Л. Е. Басовский. - М.: Инфра-М, 2012.
26. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / М. А. Кравченко –URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>.
27. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.lib.ua.ru.net/inode/39476.html>
28. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств [Електронний ресурс] / А. В. Череп, І. М. Дашко. – 2012. – URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/15\\_2012/12.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf).
29. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві/ Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. –URL: [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_97894.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm).
30. Електронний посібник [електронний ресурс] // Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. -2010. URL: <http://posibnyky.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.htm>.
31. Терьохін, С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки і підприємництва: зб. наук. праць. – 2014. – №13. – URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>.
32. Абрамов А.Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-я часть - М.: Экономика и финансы АКДИ, 2008.
33. Никольская Э.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности полиграфических предприятий / Никольская Э.В. – Москва.: Изд-во МГУП.
34. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. - 5-е изд., испр. и доп. - Мн.: Новое знание, 2008.
35. Бучинський М.Я., Горик О.В., Чернявський А.М., Яхін С.В. Основи творення машин/ [За редакцією О.В. Горика, доктора технічних наук, професора, заслуженого працівника народної освіти України]. – Харків : Вид-во «НТМТ», 2017.



36. Офіційний сайт ПАТ «Фармак» [Електронний ресурс] – URL: <https://farmak.ua/ru/>
37. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. І. Дідченко, М. М. Крецул. – 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf).
38. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 9. – С. 92–98.
39. Ларка М.І. Аналіз фінансового стану підприємства як засіб підвищення ефективності його діяльності / М.І. Ларка, Г.О. Лісовські // Вісник НТУ «ХПІ». Серія «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Х. : НТУ «ХПІ». – 2013. – № 22 (995). – С. 168–174.
40. Лясников Н. В. Экономика и социология труда. 2-е издание. Учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов.
41. Бугас В. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Бугас, О. М. Науменко –URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf).

# ДОДАТКИ

## Додаток А

## Баланс

Актив	Код рядка	На початок 2017-го року	На кінець 2017-го року	На кінець 2016-го року	На кінець 2015-го року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>I. Необоротні активи</b>					
Нематеріальні активи:					
залишкова вартість	<b>10</b>				
первісна вартість	<b>11</b>				
накопичена амортизація	<b>12</b>				
Незавершене будівництво	<b>20</b>				
Основні засоби:		1609190	1824053	1135633	1038460
залишкова вартість	<b>30</b>				
первісна вартість	<b>31</b>	2527478	2964617	1880955	1639103
знос	<b>32</b>	918288	1140564	745322	600643
Довгострокові біологічні активи:					
справедлива (залишкова) вартість	<b>35</b>				
первісна вартість	<b>36</b>				
накопичена амортизація	<b>37</b>				
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	<b>40</b>	2304	4622	3195	3275
інші фінансові інвестиції	<b>45</b>	473206	493368		
Довгострокова дебіторська заборгованість	<b>50</b>				
Відстрочені податкові активи	<b>60</b>				

Інші необоротні активи	<b>70</b>				
<b>Усього за розділом I</b>	<b>80</b>	2534593	2823826	1834304	1585481
<b>II. Оборотні активи</b>					
Виробничі запаси	<b>100</b>	495887	541170	348803	241876
Поточні біологічні активи	<b>110</b>				
Незавершене виробництво	<b>120</b>				
Готова продукція	<b>130</b>				
Товари	<b>140</b>				
Векселі одержані	<b>150</b>				
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:		816893	1057985	581240	471899
чиста реалізаційна вартість	<b>160</b>				
первісна вартість	<b>161</b>				
резерв сумнівних боргів	<b>162</b>				
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
з бюджетом	<b>170</b>	29641	35914	89877	86741
за виданими авансами	<b>180</b>				
з нарахованих доходів	<b>190</b>				
із внутрішніх розрахунків	<b>200</b>				
Інша поточна дебіторська заборгованість	<b>210</b>	9410	7241	9577	12090
Поточні фінансові інвестиції	<b>220</b>				
Грошові кошти та їх еквіваленти:		41782	43363	182549	96835
в національній валюті	<b>230</b>				
в іноземній валюті	<b>240</b>				

Інші оборотні активи	250				
<b>Усього за розділом II</b>	<b>260</b>	1743723	2188091	1610037	1150471
<b>III. Витрати майбутніх періодів</b>	<b>270</b>				
<b>Баланс</b>	<b>280</b>	4278316	5011917	3444341	2736756
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок 1-го року</b>	<b>На кінець 1-го року</b>	<b>На кінець 2-го року</b>	<b>На кінець 3-го року</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>I. Власний капітал</b>					
Статутний капітал	300				
Пайовий капітал	310	36366	36366	36366	36366
Додатковий вкладений капітал	320				
Інший додатковий капітал	330				
Резервний капітал	340	0	0	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	2731455	3712260	2070560	1684033
Неоплачений капітал	360				
Вилучений капітал	370				
<b>Усього за розділом I</b>	<b>380</b>	2789105	3769910	2130535	1742879
<b>II. Забезпечення наступних витрат і платежів</b>					
Забезпечення виплат персоналу	400				
Інші забезпечення	410				
Цільове фінансування	420				
<b>Усього за розділом II</b>	<b>430</b>				
<b>III.</b>					

<b>Довгострокові зобов'язання</b>					
Довгострокові кредити банків	<b>440</b>				
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	<b>450</b>				
Відстрочені податкові зобов'язання	<b>460</b>	<b>0</b>	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	<b>470</b>	7798	7544	970	7329
<b>Усього за розділом III</b>	<b>480</b>	282614	99321	282694	276054
<b>IV. Поточні зобов'язання</b>					
Короткострокові кредити банків	<b>500</b>				
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	<b>510</b>				
Векселі видані	<b>520</b>				
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	<b>530</b>	309314	342446	291015	94325
Поточні зобов'язання за розрахунками:					
з одержаних авансів	<b>540</b>	329	671	136	11946
з бюджетом	<b>550</b>	42051	76717	5607	3465
з позабюджетних платежів	<b>560</b>				
зі страхування	<b>570</b>	4126	5540	805	4439
з оплати праці	<b>580</b>	126251	127575	80428	67947
з учасниками	<b>590</b>				
із внутрішніх розрахунків	<b>600</b>				
Інші поточні зобов'язання	<b>610</b>	23351	28116	6453	7247
<b>Усього за розділом IV</b>	<b>620</b>	1206597	1142686	1031112	717823
<b>V. Доходи майбутніх періодів</b>	<b>630</b>				
<b>Баланс</b>	<b>640</b>	4278316	5011917	3444341	2736756

## Додаток Б

## Звіт про фінансові результати

<b>I. Фінансові результати</b>					
<b>Стаття</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок 2017-го року</b>	<b>На кінець 2017-го року</b>	<b>На кінець 2016-го року</b>	<b>На кінець 2015-го року</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>010</b>				
Податок на додану вартість	<b>015</b>				
Акцизний збір	<b>020</b>				
	<b>025</b>				
Інші вирахування з доходу	<b>030</b>				
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>035</b>	5583124	4612715	2503335	1947537
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>040</b>	-2387764	-2066853	-1001044	-854382
Валовий :					
прибуток	<b>050</b>	3195360	2545862	1502291	1093155
збиток	<b>055</b>				
Інші операційні доходи	<b>060</b>	25581	28450	5685	8747
Адміністративні витрати	<b>070</b>	-511489	-448023	-242843	-191790
Витрати на збут	<b>080</b>	-1063197	-949501	-537413	-382024
Інші операційні витрати	<b>090</b>	-265913	-215083	-165023	-98893
Фінансові результати від операційної діяльності :					
прибуток	<b>100</b>	1380342	961705	562697	429195
збиток	<b>105</b>				
Доход від участі в капіталі	<b>110</b>				
Інші фінансові доходи	<b>120</b>	2364	2169	537	1166
Інші доходи	<b>130</b>	523	122		
Фінансові витрати	<b>140</b>				
Втрати від участі в капіталі	<b>150</b>				
Інші витрати	<b>160</b>	-62924	-90701	-267960	-13641
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:					
прибуток	<b>170</b>	1276589	827452	274819	395231
збиток	<b>175</b>				
Податок на прибуток від звичайної діяльності	<b>180</b>	-241372	-151069	-28989	-77378

Фінансові результати від звичайної діяльності :					
прибуток	<b>190</b>				
збиток	<b>195</b>				
Надзвичайні :					
доходи	<b>200</b>				
витрати	<b>205</b>				
Податки з надзвичайного прибутку	<b>210</b>				
Чистий :					
прибуток	<b>220</b>	1035217	676383	241411	302678
збиток	<b>225</b>				

## Додаток В

Форма звітності	Код рядка	Стаття звіту	На кінець 2017-го року	На кінець 2016-го року	На кінець 2015-го року
		<i>II. Основні засоби</i>			
<b>№5</b>	<b>260</b>	гр.5 Надійшло за рік	376254	362326	72151
<b>№5</b>	<b>260</b>	гр.8 Вибуло за рік (первісна (переоцінена) вартість)	5452	1715	2119

## Додаток Г

Додатково	Умовне позначення	На кінець 2017-го року	На кінець 2016-го року	На кінець 2015-го року
Кількість працівників	<b>КП</b>	2456	2351	2116